

ANACI - SACI
CISAL - CISAL Terziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Amministratori
Condominiali

Servizi integrati alla
proprietà immobiliare

Roma, 28 gennaio 2016

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per Dipendenti di

**STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI**

**SOCIETA' DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ' IMMOBILIARE**

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e Datori di lavoro che applicano questo CCNL, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

Testo Ufficiale del CCNL

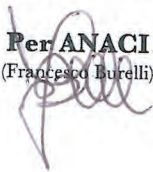
La presente Stampa, editata secondo le previsioni dell'art. 27 del CCNL, rappresenta il Testo Ufficiale da utilizzare, previa integrazione di eventuali successivi deliberati interpretativi emessi dalla Commissione Bilaterale (En.Bi.F.), così come contrattualmente previsto.

La presente Stampa è già stata integrata delle Interpretazioni:

- Prot. 12/2016: "Disciplina per le Trattenute per mancata prestazione";
- Prot. 13/2016: "Disciplina sugli scatti di anzianità".

Inoltre, la Commissione Bilaterale, rispetto al Testo depositato al Ministero del Lavoro ed al CNEL, ha provveduto alla correzione di errori di stampa, apportando anche alcune integrazioni nella parte normativa, evidenziandole nel testo sempre in carattere corsivo. In forza del punto 5. della Premessa contrattuale, tale testo, così integrato, ha piena efficacia normativa.

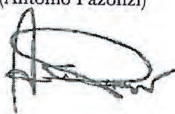
Per ANACI
(Francesco Iurelli)



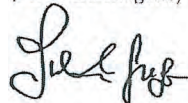
Per CISAL Terziario
(Vincenzo Caratelli)



Per SACI
(Antonio Pazonzi)

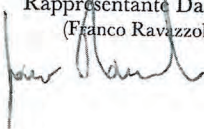


Per CISAL
(Fulvio De Gregorio)

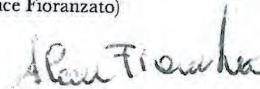


La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

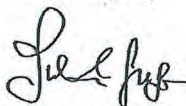
Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)



Il Presidente dell'En.Bi.F.
(Fulvio De Gregorio)



Il 28 gennaio 2016, in Roma, si sono incontrati:

ANACI (*Associazione Nazionale Amministratori Condominiali*) rappresentata dal Presidente Burrelli Ing. Francesco e dai membri di Giunta Tortorici Avv. Gian Vincenzo, Membri Dott. Pietro, Alcini Geom. Manlio, Barbatì Dott.ssa Loredana, Burchielli Rag. Silvia, Cardillo Avv. Francesco, Caruso Dott. Leonardo, D'Angelo Cav. Pierluigi, De Giovanni Dott. Antonio, Greca Amm. Renato, Finizio Dott. Andrea, Lombardozzi Dott. Marco, Masullo Avv. Gianni, Marzoni Amm. Massimiliano, Merello Dott. Giuseppe, Mulonia Avv. Gaetano, Pacetti Dott.ssa Sarah, Parisi Di Gangi Rag. Giuseppe, Pierotti Dott. Marco, Salvetti Rag. Francesca e Santini P.I. Sergio;

SACI (*Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari*) rappresentato dal Segretario Generale Nazionale Antonio Pazonzi, Franco Ravazzolo, Vincenzo Di Domenico, Carlo Cerrini, Simona Carletti, Lino Costanza, Caterina Sartorelli e Mauro Rizzotto;

e

CISAL Terziario (*Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*) rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Margherita de Cesare, Alice Fioranzato, Giovanni Giudice, Paolo Magri, Corrado Magri, Gianluca Merola;

di seguito dette “Parti” o “Parti sottoscrittrici”

con l’assistenza di:

CISAL (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*) rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

hanno stipulato

il presente CCNL per i Dipendenti di:

STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI
SOCIETA’ DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ’ IMMOBILIARE

con validità dal 1° marzo 2016 al 28 febbraio 2019

Per brevità, il presente CCNL potrà essere anche denominato solo “*CCNL Amministratori*”.

SEDI NAZIONALI

ANACI: *Associazione Nazionale Amministratori Condominiali*

C.F. 04846741009

Via Cola di Rienzo, n. 112 - 00193 ROMA

Sito internet: www.anaci.it

SACI: *Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali ed Immobiliari*

C.F. 97519110585

Via Tomaso Monicelli , n. 4 - 00157 ROMA

Sito internet: www.ossaci.it

CISAL Terziario: *Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*

C.F. 80418520583

Via Torino, n. 95 - 00184 ROMA

Sito internet: www.cisal.org

EN.BI.F: *Ente Bilaterale Federale*

C.F. 97664640584

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito internet: www.enbif.it

INDICE

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
		Indice	5
		Premessa	9
DISCIPLINA GENERALE			
I	1-2	Il CCNL “Amministratori”	19
II	3-16	Diritti sindacali e d’Associazione	20
III	17-21	Livelli di Contrattazione e Incontri	27
IV	22-23	Diritti d’informazione	31
V	24-26	CCNL: Decorrenza e durata	33
VI	27-29	CCNL: Stampa e distribuzione	35
VII	30	CCNL: Efficacia	36
VIII	31	CCNL: Definizioni Contrattuali	36
IX	32	Mobilità e Mercato del Lavoro	44
X	33-34	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro	44
XI	35-43	Lavoro a tempo Parziale	49
XII	44-56	Lavoro a tempo Determinato	55
XIII	57	Contratti di Lavoro Espansivi	65
XIV	58	Contratti di Lavoro Difensivi	65
XV	59-70	Telelavoro	65
XVI	71-77	Lavoro intermittente	69
XVII	78-87	Contratto di Somministrazione di Lavoro	73
XVIII	88-103	Apprendistato professionalizzante	76
XIX	104	Condizioni d’Ingresso	82
XX	105-107	Mobilità Verticale	84
XXI	108-112	Attività in edilizia	87
XXII	113-115	Costituzione del rapporto di lavoro	88
XXIII	116	Periodo di Prova	91
XXIV	117-120	Mansioni del Lavoratore	92
XXV	121-130	Orario di lavoro	93
XXVI	131	Personale non soggetto a limitazione d’orario	100

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
XXVII	132-133	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	101
XXVIII	134-135	Permessi, Aspettative e Congedi	103
XXIX	136-137	Festività e Festività abolite	110
XXX	138	Intervallo per la consumazione dei pasti	111
XXXI	139-140	Maternità	112
XXXII	141-142	Ferie	117
XXXIII	143	Malattia o Infortunio non professionali	119
XXXIV	144	Malattia o Infortunio professionali	124
XXXV	145	Aspettative non retribuite	126
XXXVI	146	Polizze Infortuni professionali o extra professionali	127
XXXVII	147-148	Gratifica o Tredicesima mensilità	127
XXXVIII	149-152	Trattamento di Fine Rapporto	128
XXXIX	153	Cessione o Trasformazione dell'Azienda	131
XL	154	Solidarietà contrattuale difensiva	131
XLI	155-164	Ente Bilaterale Federale	132
XLII	165	Previdenza Complementare	140
XLIII	166	Patronati	140
XLIV	167	Contributo d'assistenza Contrattuale	141
XLV	168	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	141
XLVI	169	Rispetto della Riservatezza	141
		DISCIPLINA SPECIALE	
XLVII	170-171	Ambito di applicazione	145
XLVIII	172-177	Norme particolari per i Quadri	146
XLIX	178-182	Classificazione Unica	147
L	183-185	Operatori di Vendita	184
LI	186	Aspiranti Amministratori Condominiali	187
LII	187-191	Trattamento economico: Retribuzione mensile	188
LIII	192	Trattamento economico: Indennità	201
LIV	193-200	Trattamento economico: Maggiorazioni	202

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
LV	201-207	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	217
LVI	208-210	Appalti	224
LVII	211-221	Cambio d’Appalto	227
LVIII	222-234	Igiene e Sicurezza sul lavoro	231
LIX	235-241	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	240
LX	242-258	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	242
LXI	259-266	Codice disciplinare: altri poteri datoriali	246
LXII	267-269	Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	253
LXIII	270	Allineamento Contrattuale	256
LXIV	271	Benefici fiscali Accordi di secondo livello	257
LXV	272	Imponibile previdenziale	258
		ALLEGATI	
		Accordo Interconfederale sulla disciplina dell’Apprendistato	259
		Accordo Quadro sulla Contrattazione Collettiva	284
		Accordo Interconfederale sull’esonero della Cassa Edile	293
		“Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL <i>previgente</i> ”	299
<i>Per gli altri Allegati, si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale Federale: www.enbif.it</i>			

PREMESSA

Come superare insieme la crisi

La crisi non è un’invenzione o una costruzione di chi rema contro il Paese, ma un fatto duraturo drammaticamente confermato dal dato ISTAT delle ore complessivamente lavorate nell’industria e nei servizi con oltre 10 dipendenti che:

- nel 2008 era pari a 110,90;
- nel 2009 è sceso a 103,10;
- nel 2010 è sceso a 100,00;
- nel 2011 è sceso a 99,80;
- nel 2012 è sceso a 97,40;
- nel 2013 è sceso a 94,70;
- nel 2014 è risalito a 94,83.

Nei primi tre trimestri del 2015 (*il dato del 4° trimestre alla data di sottoscrizione del CCNL non è ancora pubblicato*), si conferma un modesto recupero dell’indice a 96,3 contro 94,4 dei primi tre trimestri dell’anno precedente. Tale recupero nei dati mensili indica d’essere in flessione e, in ogni caso, beneficia dell’acquisita rilevanza statistica delle ore lavorate conseguenti alla trasformazione prevista dalla L. 90/2014 dei Contratti di lavoro c.d. *atipici*, in Contratti a tempo indeterminato.

Il dramma è che, nonostante siano stati persi milioni di posti di lavoro e centinaia di migliaia di aziende, invece che attrezzarci al confronto duro, con le regole del mercato globale e aperto, c’è chi preferisce illudersi che il problema del costo del lavoro sia “*una variabile indipendente*” e che i diritti di derivazione contrattuale e legale siano incompressibili e non correlabili ai negativi risultati, rendendoli così ostativi alla ripresa del sistema produttivo del nostro Paese.

Chiunque approcci la questione con onestà intellettuale, può intravedere l’esito nefasto di tali illusioni, ma interessi concordi, anche se eterogenei, hanno impedito fino ad oggi il cambiamento, ponendo a forte rischio la tenuta del sistema Italia.

Se l’Azienda Italia non è già fallita è solo perché, nonostante le difficoltà di sistema, esistono soggetti che, soprattutto nel mondo dei professionisti e della piccola e media impresa, ancora credono che si possa ripartire e creare nuovi posti di lavoro, investendo, lavorando e valorizzando le nostre numerose professionalità e intelligenze.

Tutto ciò nonostante una legislazione concettualmente superata che considera lo sviluppo, che non c’è, come certezza assodata (*basti pensare agli Studi di settore che pretendono d’individuare “per decreto” l’utile minimo per l’attività e le conseguenti tasse dovute*); uno Stato famelico di risorse che, oltre alla più alta tassazione della nostra storia, esige in tutti i modi risorse crescenti (*IVA, accise, prezzi amministrati eccetera*), che utilizza i contributi previdenziali dei Lavoratori per fare assistenza a pioggia anziché utilizzare in modo serio la spesa pubblica, vero freno all’economia del nostro Paese.

Oltre un anno fa, il Presidente del CNEL licenziava preoccupanti considerazioni sul futuro dell’Italia e fino ad oggi, nonostante il costo di oltre 15 miliardi di Euro di mancate contribuzioni previdenziali per le circa 1.350.000 assunzioni o trasformazioni effettuate a tempo *indeterminato*, non sono stati approntati veri rimedi, ma si vantano 75.000 posti di lavoro in più, in continua erosione.

DALL'INCERTEZZA ALLE CERTEZZE NEGATIVE

"Una prolungata e grave crisi economica normalmente provoca un clima d'incertezza: ma se perdura ancora, vi è il rischio, che si passi dall'incertezza alle certezze negative e queste possono essere la base di circoli viziosi che esasperano la situazione. Oltre alla crisi economica sono ragioni di crescente incertezza: le divisioni interne all'Europa e le sue regolamentazioni eccessive, contraddittorie, anacronistiche; la disoccupazione giovanile senza precedenti; le tensioni politiche anche all'interno dei partiti; la belligeranza internazionale. E, sopra a tutto ciò, la mancanza di una visione di lungo periodo nelle analisi dei problemi e delle soluzioni: che sono possibili, ma presuppongono vedute valide e condivise. A partire dalle priorità avvertite dalla gente, quali risultano dagli indicatori della qualità della vita, elaborati con l'Istat dal CNEL, espressione appunto della società civile. Le proteste diffuse e spesso violente sono anche esse la conseguenza di tutto ciò, ma non sono di certo la soluzione, anzi ne sono il contrario. La ricerca di standard minimi di certezze diventa perciò urgente, se si vuole evitare che la crisi di fiducia diventi crisi della democrazia".

Roma, 18/11/2014
Prof. Antonio Marzano
(Presidente del Cnel)

DALL'INCERTEZZA ALLE POSSIBILI SOLUZIONI CONTRATTUALI

La disciplina del presente CCNL, si pone di fronte alla vera situazione di recessione nel nostro Paese ed è chiara sin dalla Premessa: la conoscenza della situazione del mercato del lavoro da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende, Lavoratori, Associazioni di Categoria e Sindacati), unita all'adozione di rimedi ai problemi di ogni singola realtà, è l'unico modo contrattualmente possibile **per combattere in modo efficace la crisi e gettare le basi che permettano una risalita, seppure lunga e difficile.**

I sottoscrittori del presente CCNL, nel rispetto dell'art. 1 della nostra Costituzione (*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*) innanzitutto, cercano di favorire il diritto al lavoro per tutti quanti siano in età lavorativa, perché **con il lavoro l'uomo potrà avere dignità, vera libertà e crearsi un futuro responsabile.**

Senza il lavoro, indipendentemente dalle belle parole di chi dovrebbe proteggerlo, si lascia spazio ai vizi e alla crisi, dei valori anche sociali.

Perciò, le Parti, nel rispetto della legalità, hanno cercato d'individuare tutti i possibili strumenti atti a favorire il rilancio delle attività, la tutela dei posti di lavoro esistenti e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.

La scelta delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, che credono in questo percorso, si è già dimostrata capace di salvare posti di lavoro a forte rischio e a regolarizzare situazioni.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato anche il rinnovo del presente CCNL.

1. Sussidiarietà

L’esperienza ha dimostrato che le diverse radicalizzazioni, un tempo ideologiche e ora di conformismo pratico, hanno originato solo conflitti, discriminazioni, perdita di lavoro e lavoro sommerso.

Perciò, le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse al lavoro. Tutto ciò, pur consapevoli che il singolo CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione esistente anche a causa dell’espropriazione da parte dello Stato delle competenze che erano proprie delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni Datoriali, sfortunatamente, dipende sempre più dalle Leggi, con un percorso inverso rispetto agli obiettivi di questo CCNL e con una progressiva esclusione pratica di tutte le forme di gestione delle Parti interessate (Studi, Aziende e Lavoratori).

Le Parti ritengono che la crisi attuale abbia anche enormemente aumentato le distanze tra realtà diverse e concorrenti, così che nello stesso settore possono convivere realtà in crisi con altre in fase di sviluppo.

Per tale motivo, le Parti trovano ormai anacronistica la pretesa di definire in modo omogeneo per l’intero territorio nazionale, che presenta tante e rilevanti eterogeneità, tutti i vari istituti contrattuali.

La scelta di questo CCNL, nel segno del principio di sussidiarietà, è di:

- a) prevedere le norme essenziali che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare la Contrattazione di secondo livello, affinché i più diretti interessati ricerchino le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo, con la specificità del mercato, con il particolare settore, con le specifiche esigenze locali (zone balneari, montane e simili), con la salvaguardia del lavoro e con tutela dei bisogni dei Lavoratori;
- c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, già conglobato nel trattamento economico complessivamente dovuto, proporzionato agli indici regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d’acquisto a parità di retribuzione nominale dei lavoratori;
- d) affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, con le prestazioni dell’Ente Bilaterale quali le assicurazioni sull’invalidità e sulla vita e la mutualità sanitaria integrativa.

2. Parte Normativa Contrattuale

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema legale e normativo rigido che, anziché favorire la ricerca di soluzioni innovative, attraverso i principi d’inderogabilità tende a sclerotizzare l’azione delle Parti Sociali e carica sul Lavoro oneri previdenziali discutibili (quali gli elevatissimi minimali contributivi), senza proporzionata contropartita ai Lavoratori.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa *un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi*, compete proprio al lavoro l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e coprire gli altri costi aziendali.

Ne consegue che, a parità di fatturato, qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la competitività, o riduce la remunerazione del lavoro.

Il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell'Iva, delle accise e dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni, percepisce una bassa retribuzione utile per acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni complessive dovute al Lavoratore non possano essere inferiori a quelle previste dalla Contrattazione, ma hanno concordato sull'opportunità di contenere almeno il peso economico di molti istituti *di nicchia*, che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che più facilmente si potrebbero prestare ad abusi, monetizzandoli mensilmente, nei loro valori medi, quale retribuzione contrattualmente dovuta.

Tale scelta tiene conto anche del fatto che nel CCNL molti istituti normativi o retributivi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di sviluppo variabile ma sempre positivo, mentre l'attuale situazione è di recessione.

3. Flessibilità

Le Parti prendono atto dell'evoluzione culturale della nostra Società che tende ad esigere perenni novità, pronte risposte e servizi sempre disponibili. Prendono anche atto che alcune rigidità normative, un tempo poste a baluardo contro possibili abusi, mentre hanno perso questa loro primaria funzione, oggi sono *insostenibili rigidità*, che collidono con le necessità delle aziende e con le diffuse esigenze della clientela. Si pensi alla generalizzata apertura domenicale e al quotidiano ampliamento degli orari d'apertura degli esercizi commerciali e dei servizi, un tempo per tutti impensabili e non richiesti ed alle specifiche esigenze di settore, quali la postulata necessità di porre assemblee condominiali al di fuori dei normali orario di lavoro o dopo cena.

Le Parti hanno così concordato ampie flessibilità nel lavoro, obbligatorie per i Lavoratori, a fronte di un articolato sistema di maggiorazioni che dovrebbe conciliare le esigenze di flessibilità aziendale con la necessità di maggiori retribuzioni per i Lavoratori e fungere da deterrente economico contro possibili abusi.

4. Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi è progressività nel decollo complessivo dei benefici anche perchè, alcuni di essi, la parte risultante dalla Contrattazione di Secondo livello, saranno correlati alla misura dei risultati ottenuti nella singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un probabile aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d’incontrarsi entro la metà della vigenza del CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all’evoluzione dell’Indice IPCA.

5. Esempificazioni e Interpretazioni: efficacia

Le Parti riconoscono le difficoltà di rendere sempre univoca l’interpretazione del Testo contrattuale.

Perciò, le Parti continueranno a raccogliere, attraverso l’Organismo Bilaterale, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di software paghe, ecc.) predisponendo, se del caso in tempo reale, le Interpretazioni e le modifiche necessarie, velocemente applicabili. Inoltre, per favorire la comprensione dell’articolato, concordano d’inserire *in caratteri corsivi* alcune Premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative.

Nel caso si rilevi una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite dell’apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d’Interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite in corsivo nel Testo contrattuale editato nel sito dell’Ente Bilaterale e/o delle Parti, subito alla fine dell’articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

6. Partecipazione

Come detto, i Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*certificazione@enbif.it*).

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un’Interpretazione autentica, immediatamente operativa dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione nel sito dell’Ente Bilaterale, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

Inoltre, i Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive RSA, alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo livello, realizzando così un modello di democrazia sindacale diretta, alternativo alla concenzione verticistica d’altre Organizzazioni Sindacali.

7. Derogabilità

Le Parti, con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, al fine d’ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l’interesse generale dei lavoratori, si potrà derogare anche *in pejus* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali.

Nel caso eccezionale di deroghe in pejus, obiettivi e sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, concordati e programmati per tempi definiti, indicando con chiarezza le salvaguardie che li giustificano nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

8. Semplificazioni per i dipendenti di Società di Servizi integrati che operano nei Cantieri Edili Condominiali

Come richiamato nell'Accordo Interconfederale del 28 gennaio 2016, *in Allegato 3 al presente CCNL*, i dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni hanno i seguenti indici:

- 2008: 120,00;
- 2009: 109,50;
- 2010: 100,00;
- 2011: 96,70;
- 2012: 85,70;
- 2013: 76,00;
- 2014: 71,50;
- 2015 (*primi 3 trimestri*): 71,00.

Tale gravissima caduta (-40,83%!) costringe tutte le Parti a rivedere gli assetti organizzativi e a contenere i costi *non retributivi* del Personale.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per garantire le prestazioni, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e non più rispondenti alle reali esigenze dei lavoratori.

Pertanto, le Parti concordano sull'opportunità che le Società aderenti al presente sistema contrattuale, anche quando operano in tutto o in parte all'interno di Cantieri edili, debbano riconoscere a tutti i loro Lavoratori, a parità di professionalità e di tempo lavorato, tutte le prestazioni retributive, normative e i diritti di assistenza sanitaria integrativa e assicurativa previsti dal presente CCNL, con l'assunzione aziendale del rischio "CIG *metereologica*" e/o sospensioni dal lavoro per maltempo, con il corrispondente esonero dai versamenti alle Casse Edili Provinciali.

9. Ente Bilaterale

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assicurativi, assistenziali e previdenziali che non sono esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendo parte integrante delle controprestazioni complessivamente dovute al Lavoratore. Inoltre, l'Ente Bilaterale certifica Contratti di secondo livello, Contratti d'appalto, Allineamenti contrattuali e, in genere, quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.

10. Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL *non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente Premessa.*

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

11. Conclusioni

Il CCNL *Amministratori*, in funzione delle concrete situazioni delle Aziende, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello, per il tramite degli R.S.T. (*Rappresentanti Sindacali Territoriali*) e R.S.D. (*Rappresentanti Sindacali Datoriali*), che permetta l'adattamento normativo alle esigenze aziendali e il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione integrativa di servizi ed all'attivazione di istituti e prestazioni di solidarietà.

Le Parti hanno scelto, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con sigle sindacali e datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, di **sussidiarietà, federalismo, solidarietà e flessibilità**, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la **massima occupazione**.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni territoriali, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello retributivo minimo territoriale sarà poi anche integrato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, che potrà aziendaliamente definire i molti istituti riservati al suo ambito d'intervento.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
Studi Professionali che amministrano condomini o immobili
e di Società di servizi integrati alla proprietà immobiliare

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I II CCNL “AMMINISTRATORI”

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra gli Studi Professionali o le Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare, rientranti nell’ambito di applicazione previsto all’art. 170 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l’Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d’impiego, quali i Co.Co.Co. e i Co.Co.Pro., *così come previsti dalla disciplina dell’apposito Accordo*; quelli propedeutici all’assunzione quali lo Stage e i Praticantati, così come richiamati dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa un’applicazione parziale**, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta anche l’obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all’Ente Bilaterale.

In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale Federale, di seguito anche detto solo “*En.Bi.F.*” o “*ENBIF*”, che comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa e l’Assicurazione sulla vita e invalidità dei Lavoratori, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati agli Studi e ai Lavoratori.

I contributi all’Ente Bilaterale Federale rappresentano perciò parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d’omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispondere delle previste prestazioni Assicurative e di Assistenza Sanitaria Integrativa a quella del Servizio Sanitario Nazionale.

L’applicazione completa del CCNL suppone sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l’iscrizione dell’Azienda a una delle Associazioni datoriali sottoscrittrici e che lo Studio sia in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. e con i contributi all’Ente Bilaterale ENBIF.

Ferma restando l’inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula o applicazione del presente CCNL, che dovranno essere garantite

con apposite voci individuali di compensazione assorbibili, come previsto in caso di Allineamento Retributivo (art. 270).

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di secondo livello, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una "*Disciplina Generale*", contenente gli istituti comuni del rapporto di lavoro e di una "*Disciplina Speciale*", contenente le disposizioni particolari del lavoro e per i singoli settori di applicazione del Contratto.

TITOLO II DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detto "*Statuto dei Lavoratori*".

Art. 4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - La Rappresentanza Collettiva spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere i Lavoratori solo singolarmente, ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti. Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "*Organizzazioni Sindacali*" o "*Sindacati* (o OO.SS.) *che hanno sottoscritto* (o firmatari) *il presente CCNL*", deve intendersi compresa l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 4.

Art. 5 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori, a iniziativa delle Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, può essere costituita la “*Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA*”, per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

Art. 6 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Studi o Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 della Legge 300/1970, cioè che hanno fino a 15 (quindici) dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono le seguenti materie:

- i diritti di informazione;
- la verifica degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- la titolarità della Contrattazione nelle Aziende prive di RSA;
 - di Secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda e per l’attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - degli eventuali Accordi Aziendali legati al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli a distanza;
 - degli ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall’art. 20.

Copia degli Accordi di secondo livello sottoscritti dalla RST dovrà essere inviata per la validazione di coerenza contrattuale alla competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l’En.Bi.F.

Il mancato invio sospende la decorrenza dell’Accordo.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo “misto” (Azienda - Lavoratore), destinato alla “*Gestione Ordinaria*” dell’En.Bi.F., così come definito all’art. 157 del presente CCNL. Detti contributi saranno versati all’Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell’ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell’Ente e dal relativo Regolamento approvato dall’Assemblea dell’En.Bi.F. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - Poteri della RSA/RST - Alla RSA/RST, nei confronti degli Studi che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:

- 1) di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi;
- 2) di affissione, secondo le previsioni di cui al successivo articolo 9;
- 3) di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda;
- 4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello.

Art. 8 - Assemblea - I Lavoratori delle Società con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Nelle Società non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della L. 300/1970, ma con oltre 5 (cinque) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

In entrambi i casi, il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Art. 9 - Diritto d'affissione - La RSA o la RST hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che la Società ha l'obbligo di predisporre all'interno dell'unità in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori comunicazioni, pubblicazioni o testi esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o le notizie dei Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

Art. 10 - Referendum Aziendale.

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T. In caso di Accordo di Secondo livello (c.d. "di prossimità") in peius, il Referendum

Aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.

Il Referendum dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d'informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, normalmente con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato. Anche la rappresentanza dell'impresa potrà illustrare, in apposito spazio, gli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

Quando al Referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Resta inteso che il Referendum non è mai obbligatorio ogniqualvolta la RSA/RST sottoscrittrici dell'Accordo rappresentino almeno il 50% della forza lavoro cui si applica tale Accordo che, pertanto, sarà immediatamente vincolante.

Per quanto non precisato nel presente articolo, si farà riferimento all'Accordo Interconfederale sul Regolamento per Referendum Aziendale approvato dalle Parti.

Art. 11 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dallo Studio, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art. 12 - Cariche sindacali - Come previsto dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli organi direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL hanno diritto d'usufruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.

I permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale Provinciale interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali nazionali hanno diritto, su richiesta, di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa sarà considerata utile, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 13 - Dirigenti di RSA - La qualifica di dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l'attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali responsabili della conduzione dell'organismo aziendale.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ex art. 23, L. n. 300/1970, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nella misura risultante dalla seguente tabella:

<i>Dipendenti occupati (*) nell'unità produttiva</i>	<i>Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)</i>	<i>Ore di permesso retribuite (per ciascun dirigente)</i>
Fino a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 300	1	8 ore mensili
Da 301 a 600	2	8 ore mensili
Da 601 a 900	3	8 ore mensili
Da 901 a 1200	4	8 ore mensili
Da 1201 a 1500	5	8 ore mensili
Da 1501 a 1800	6	8 ore mensili
Da 1801 a 2100	7	8 ore mensili
Da 2101 a 2400 (**)	8	8 ore mensili

(*) *Appartenenti alla categoria per cui la rappresentanza sindacale aziendale è organizzata.*

(**) *E così via aumentando di 1 dirigente per ogni 500 dipendenti o frazione.*

Tali limiti numerici restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più R.S.A. La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al datore di lavoro con comunicazione scritta tramite le R.S.A., con un anticipo normalmente non inferiore a 3 (tre) giorni lavorativi;
- al fatto che il permesso sia utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Art. 14 - Trattenuta sindacale - L'Azienda provvederà obbligatoriamente a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalle deleghe trasmesse dal Sindacato firmatario il presente CCNL o che sia sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Le Parti concordano di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna allo Studio della delega di iscrizione sottoscritta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda.

Lo Studio, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso in 13 (tredici) quote mensili per anno solare. L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.

L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato mensilmente all'Organizzazione con oltre 20 (venti) iscritti; potrà effettuarsi invece trimestralmente tra 5 (cinque) e 20 (venti) iscritti e semestralmente, quando presenti meno di 5 (cinque) iscritti.

Art. 15 - Inscindibilità del CCNL - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato a estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative.

Con tale criterio saranno considerati il testo contrattuale e i suoi allegati.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale o editata nel sito dell'Ente Bilaterale Federale (En.Bi.F.: www.enbif.it).

Art. 16 - Diritti sindacali e d'associazione: Sintesi - Per agevolare le Parti interessate, si riporta una sintesi dei permessi per attività sindacale.

Aziende con oltre 15 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi fuori o durante l'orario di lavoro.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro d'interesse dei lavoratori. Va richiesta con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Aziende con oltre 5 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di grave crisi dell'Azienda.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare la Contrattazione Aziendale di Secondo livello o i possibili rimedi per i casi di grave crisi dell'Azienda. Va richiesta con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
Oggetto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato per Lavoratori con cariche sindacali provinciali nazionali.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
Dirigente di RSA	
Destinatari:	Chi, per l'attività svolta, è nominato dal Sindacato sottoscrittore il CCNL, quale Responsabile della conduzione della R.S.A. aziendale.
Oggetto:	a) Un Dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. b) Un Dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. c) Un Dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
Condizioni:	I permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) che precedono; nelle aziende di cui alla lettera a), i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. I permessi retribuiti, correlati all'adempimento del mandato conferito, dovranno essere richiesti con un preavviso normalmente non inferiore a 3 giorni lavorativi. I dirigenti avranno il diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso normale di almeno 4 giorni lavorativi.
Norma comune:	<i>Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto a indennità sostitutiva.</i>

TITOLO III

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 17 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione e di crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, con l'obiettivo d'incrementare, in modo compatibile, le retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche detto solo *CCNL*;
- b) secondo livello: Contratto Integrativo Aziendale, anche detto solo *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 19 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, auspicano lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono quindi la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa eccezionalmente e temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti. Inoltre, tale Contrattazione dovrà prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite future voci di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art. 20 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, presenza al lavoro ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari indennità strettamente giustificate da tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Studio, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico e la loro approvazione mediante referendum.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e

supplementare, con individuazione di riposi compensativi e casi di applicabilità dello straordinario con permesso compensativo;

- i) adozione di regimi di flessibilità aziendale;
- j) solidarietà sulla cessione dei permessi e della quota individuale del saldo della Banca delle Ore.

2) Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d’Interpretazione d’inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

3) Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell’Indennità di trasporto, dell’Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

4) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d’applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell’orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di “intensificazione” per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l’Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d’interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell’Apprendistato e eventuale estensione agli Apprendisti d’istituti contrattuali particolari;
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell’uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell’eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità;

- f) individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- g) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

6) Sugli impianti audiovisivi:

- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

7) Sull'appalto:

- a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

8) Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi “di prossimità” siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà e per la richiesta di Cassa Integrazione Guadagni.

9) Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione e attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

10) Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.F.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadranno e non saranno più applicati.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 21 - Esame congiunto periodico - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni imprenditoriali territoriali e i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 22 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - *Gli Studi che applicano il presente Contratto e che occupano più di:*

- a) 10 (dieci) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 (venti) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 40 (quaranta) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla

fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, gli Studi che occupano almeno 5 (*cinque*) *Dipendenti*, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 23 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopraddetti processi sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;

- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 24 - Il presente CCNL decorre dal 1° marzo 2016 fino al 28 febbraio 2019, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, ad esclusione della contribuzione destinata all'ENBIF (art. 157) che, invece, decorrerà dal 1° gennaio 2016.

A copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente CCNL e la decorrenza del presente, le Parti hanno concordato i seguenti valori "*Una Tantum*", che dovranno essere riconosciuti, unitamente alle competenze del mese di aprile 2016, ai Lavoratori già in forza al 31/12/2015.

L'*Una Tantum* non sarà assorbibile da altre voci retributive e sarà corretta dall'**Indice di Prestazione**.

Tabella 1): Valori lordi di Una tantum (per il tempo pieno)

Livelli	Una Tantum
Q	112,50
1°	97,50
2°	87,50
3°	77,50
4°	70,00
5°	65,00
6° e Op. A	60,00
7° e Op. B	56,00
8°	50,00

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia *ad personam* fino alla decorrenza del CCNL rinnovato.

La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 25 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali, in allegato 2 al presente CCNL, *Sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.*

Art. 26 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale - In applicazione del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza

Contrattuale sarà pari al prodotto della Componente Parametrica moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente già riconosciuti nel corso di vacanza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”, così come previsto dall'Accordo Quadro Interconfederale sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita, normalmente tramite erogazione di *Una Tantum*, la compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 27 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.F. (www.enbif.it), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Gli Enti Istituzionali (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS e INAIL, ecc.*), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo sui loro supporti informatici.

Art. 28 - CCNL: distribuzione agli Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 29 - CCNL: distribuzione ai Lavoratori - L'Azienda è tenuta a distribuire gratuitamente a ogni Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 30 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che lo applicano, che siano iscritti a una delle Associazioni datoriali stipulanti e all'ENBIF. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 31 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. **"Trattamento complessivo"**:

E' costituito da tutte le somme e i valori in genere dovuti al Lavoratore quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (R.T.M.C.M.), gli Aumenti periodici di anzianità (A.P.A.), le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il

Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*lavoro notturno, festivo, ecc.*), le indennità correlate alla mansione, i benefici previsti dalla Contrattazione di secondo livello e le prestazioni contrattualmente dovute per l’Assistenza Sanitaria Integrativa, per garanzie Assicurative e per eventuali somministrazioni (buoni mensa, pacchi dono ecc.).

b. **“Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile”** o **“RTMCM”**:

Essa comprende in un’unica voce lorda: la *Componente Parametrica*, anche dell’ex Indennità di Contingenza e dell’E.D.R.; l’*Elemento Perequativo Mensile Regionale*, l’*Indennità Contrattuale* e l’*Indennità Sostitutiva di Mensa*. In caso di Tempo Parziale, la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere rapportata all’**Indice di Prestazione**.

c. **“Retribuzione Individuale Mensile”** o **“RIM”**:

S’intende la quota di retribuzione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, eventualmente parametrati all’**Indice di Prestazione**:

- Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (art. 188);
- Aumenti periodici d’anzianità (art. 191);
- Superminimi “*ad personam*”;
- ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto utile per le retribuzioni differite ed il TFR.

g. **“Retribuzione Individuale Oraria”** o **“RIO”**:

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a 173.

h. **“Retribuzione Individuale Giornaliera”** o **“RIG”**:

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a 26.

i. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera”** o **“RMGG”**:

E’ la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall’INPS, normalmente pari a 1/26° (*per gli Impiegati*) o 1/30° (*per gli Operai*) dell’imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

j. **“Retribuzione Individuale di Fatto”** o **“RIF”**:

S’intende l’importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le

voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RIM, delle seguenti:

- indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.*);
- retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
- indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

k. **“Divisori Convenzionali”:**

Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall’orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*). Nel caso di decimale pari a 0,5 l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: 26.

l. **“Rimborso spese”:**

S’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell’Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, quando conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal comune della sede abituale di lavoro, il rimborso spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall’indennità di trasferta. Per sola documentazione contabile, può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione, ma non è soggetto a contribuzione previdenziale e a prelievo fiscale.

B) Sul Tempo

a. **“Anno Solare”:**

Spazio temporale di 365 giorni.

b. **“Anno di Calendario”:**

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

- c. **"Giorni"**:
Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.:
"I termini [...] si computano secondo il calendario comune. Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine [...] che si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine cade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo".
- d. **"Giorni lavorabili"** e **"Giorni lavorativi"**:
Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno. Negli altri casi, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.
- e. **"Giorni lavorati"**:
Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliera, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l'**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero. Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d'orario "6+1+1", i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.
- f. **"Fine Settimana"**:
Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.
- g. **"Periodo Feriale Estivo"**:
Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.
- h. **"Periodo Feriale Natalizio"**:
Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.
- i. **"Periodo Feriale Pasquale"**:
Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti

- a. **"Studio"**, **"Società"**, **"Azienda"**, **"Impresa"**, **"Datore di lavoro"** e **"Datore"**:
Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. **“Lavoratore” e “Dipendente”:**

Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessano una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato o di Operaio.

c. **“Parti aziendali”:**

S’intendono i rappresentanti dell’Azienda e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.

d. **“Generalità dei lavoratori”:**

S’intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai o impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale, ecc.) o l’intera Azienda.

e. **“Lavoratore Assistito”:**

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l’assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell’art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell’art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente a un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.*

L’assistenza individuale è libera, mentre l’assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull’Orario di lavoro

a. **“Tempo Pieno”:**

E’ il normale orario di lavoro, stabilito in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali. Per gli Addetti ai Servizi che lavorano in turni periodici nelle turnistiche “6+1+1”, il normale orario medio di lavoro settimanale è stabilito in 42 (quarantadue) ore ordinarie. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali, potrà variare con una composizione plurisetimanale o plurimensile dell’orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. **“Tempo Parziale”**:

E’ l’orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L’articolazione del Tempo Parziale potrà essere: “*orizzontale*”, “*verticale*” o “*mista*”, come previsto dall’art. 35 del presente CCNL.

c. **“Indice di Prestazione”** o “**IP**”:

Nell’orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l’orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l’Indice di Prestazione sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).*

d. **“Orario di lavoro”**:

E’ il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l’esecuzione, secondo le sue direttive, dell’opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell’arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a “*tempo pieno*” o a “*tempo parziale*”. Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purchè il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. **“Orario Ordinario di Lavoro settimanale”**:

Nel Tempo pieno è di 40 ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura “H24”, al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l’orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo “*plurisettimanale*” su cicli di 8 (otto) giorni.

Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l’**Indice di Prestazione** e l’orario settimanale pieno (40).

Per i lavoratori discontinui, l’orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

f. **“Orario Ordinario di lavoro giornaliero”**:

Nel Tempo pieno può essere definito tra il limite inferiore ordinario di 6,66 ore (*6 ore e 40 minuti*) per 6 giorni lavorativi alla settimana e il limite massimo di 10 ore ordinarie giornaliere per 4 giorni alla settimana.

Nel lavoro a turni, l’orario ordinario giornaliero dovrà essere previsto entro tali limiti minimi e massimi, sempre nel rispetto dell’orario medio e massimo di lavoro settimanale.

g. **“Orario di Lavoro Normale”**:

E’ la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell’orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

- h. **“Lavoro notturno”**:
S’intende il lavoro prestato nell’arco temporale dalle ore 22:00 alle ore 06:00, mediante lavoro ordinario, a turni, straordinario o mediante intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.
- i. **“Lavoro Supplementare”**:
Nel contratto a Tempo Parziale è il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all’art. 38, superati i quali assume la qualifica di “*lavoro straordinario*” nel rapporto a tempo parziale. Nel contratto a Tempo Pieno è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.
- j. **“Lavoro Straordinario”**:
E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.
- k. **“Lavoro Prolungato”**:
E’ la prestazione lavorativa (*di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.
- l. **“Lavoro Spezzato”**:
E’ la prestazione lavorativa (*di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta in modo non adiacente all’orario ordinario di lavoro.
- m. **“Richiesta con preavviso normale”**:
E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione.
- n. **“Richiesta con preavviso tempestivo”**:
E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.
- o. **“Richiesta con preavviso urgente”**:
E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni

lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

p. **“Turni Avvicendati”:**

E’ il sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all’interno dell’intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d’orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali.

E) Sulla Malattia e Infortunio

a. **“Periodo di Carenza”:**

Sono i primi 3 (tre) giorni solari di malattia e/o infortunio non professionali, in cui l’INPS non eroga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. In caso d’infortunio professionale, ivi compreso quello riconosciuto “in itinere”, il giorno dell’infortunio si considera come lavorato e il Periodo di carenza decorrerà dal giorno immediatamente successivo, sempre per la durata di 3 (tre) giorni solari.

b. **“Periodo di Comporto”:**

E’ il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio. Può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 143 e 144, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo l’Azienda, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (*oggettivo o soggettivo*), non potrà licenziare il Lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la **Classificazione del Personale**, si rinvia all’art. 179 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 32 - Agli Studi e alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino esuberi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO X GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 33 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato. Ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, lo Studio usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Art. 34 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali.

A) Lavori c.d. "Tipici"

1) Tempo parziale (artt. 35 - 43)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato (artt. 44 - 56)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato così come previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 81/2015. La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua

reiterazione. E’ vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansiva (art. 57)

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e le nuove assunzioni.

4) Contratti di solidarietà difensiva (art. 58)

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e la riduzione dei licenziamenti.

5) Telelavoro (artt. 59 - 70)

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anzichè essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad “economia”, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) Lavoro Intermittente (artt. 71 - 77)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda per periodi predeterminati, la quale ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o “intermittente”, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per certe classi di età. Ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

7) Somministrazione di lavoro (artt. 78 - 87)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull’argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. “Atipici”

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell’ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione *ipso jure* in contratti di lavoro subordinato. Per tali ragioni, l’intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche “collaborazione parasubordinata”, in sigla “Co.Co.Co.”)

Le Parti, a norma del secondo comma, lettera a) dell’art. 2 del D. Lgs. 81/2015, concordano sulla possibilità di costituire Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette “Co.Co.Co.”, conformi all’Accordo Interconfederale che sarà sottoscritto tra le Parti, mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, l’integrazione dei servizi o compiti amministrativi e gestionali in favore dell’Azienda.

I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l’eventuale personale in sciopero.

Il Contratto di Co.Co.Co deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è tenuto all’iscrizione in apposita “Gestione Separata” dell’INPS e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso. L’assicurazione INAIL sarà quella dovuta per l’attività svolta e la classificazione dell’Azienda (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolge le medesime mansioni). Agli effetti fiscali la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato.

*L’attività **non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi** o attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.*

2) Contratto a Progetto

Con l’art. 52 del D. Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei Contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato D. Lgs. 81/2015.

Pertanto, dal 26 giugno 2015 non è più possibile stipulare nuovi Contratti a Progetto.

Come previsto dall’art. 2 del D. Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Tale disposizione, però, non trova applicazione in riferimento:

- a) alle Collaborazioni Coordinate e Continuative stipulate secondo le previsioni del CCNL, di cui al precedente punto 1);

- b) alle Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.

Le Parti potranno richiedere alle Commissioni di Certificazione, anche istituite dall'Ente Bilaterale Federale (En.Bi.F.), la certificazione dell'assenza dei requisiti che caratterizzano la subordinazione. In tali sedi, il lavoratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro.

3) Stabilizzazione Parasubordinati

Dal 1° gennaio 2016, è possibile assumere con contratti a tempo indeterminato soggetti che hanno avuto rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, anche a progetto, e di soggetti titolari di Partita Iva, con l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

A fronte di ciò:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di Conciliazione in una delle sedi sindacali protette o avanti alle Commissioni Bilaterali di Certificazione;
- b) nei 12 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Per l'ulteriore specifica disciplina, si rinvia alla Legge vigente in materia (art. 54, D. Lgs. 81/2015).

4) Associazione in Partecipazione

"Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto" (art. 2549 c.c.). Per effetto dell'art. 53 D.Lgs. 81/2015, nel caso in cui l'Associato sia una persona fisica, l'apporto non potrà consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.

Premesso quanto precede, i Contratti di Associazione in Partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del predetto D.Lgs. 81/2015 (cioè il 25 giugno 2015), nei quali l'Associato sia persona fisica e l'apporto consista in tutto o in parte in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi solo fino alla loro prima scadenza.

5) Lavoro accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attualmente disciplinate dal Capo VI del D. Lgs. 81/2015 come attività lavorative che non possono dar luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000,00 (Euro settemila/00) nel corso di un anno di calendario, fermo restando il limite di € 2.000,00 (Euro duemila/00) per

ciascun singolo Committente. Tali prestazioni possono essere rese altresì dai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nei limiti complessivi di € 3.000,00 (Euro tremila/00) di compenso/i nell'anno di calendario. Per l'attivazione del lavoro accessorio i Committenti, o i loro Professionisti, dovranno acquistare i "buoni orari" seguendo la procedura e dando le comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti. È vietato il ricorso a prestazioni accessorie nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi che saranno individuate dal Ministero del lavoro.

Il Datore di lavoro, anche nel lavoro accessorio, dovrà dare le informazioni di sicurezza ed igiene attinenti le mansioni richieste al Collaboratore e fornire i necessari D.P.I.

Il Collaboratore dovrà rispettare la disciplina e le modalità di esecuzione indicate dal Committente.

C) Tipologie formative

1) Apprendistato (artt. 88-103)

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione dei giovani. È a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- c) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in Allegato 1 al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.

2) Mobilità Verticale e Lavoratori di prima assunzione (artt. 104-107)

Al fine di favorire l'assunzione o l'avanzamento di carriera dei lavoratori privi delle necessarie progressive competenze inerenti alle mansioni richieste, e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tali tipologie contrattuali, che prevedono un

temporaneo iniziale inquadramento al livello inferiore ed un patto di prova riferibile alle mansioni di livello superiore. Le condizioni e la durata per la loro attivazione sono definite agli artt. 104 - 107.

3) **Tirocinio**

Il Tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d’inserimento temporaneo all’interno dello Studio, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolando le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l’inserimento di lavoratori svantaggiati (*inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.*) o preparatorio all’assunzione.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l’INAIL oltre che, con idonea compagnia assicuratrice, per responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all’Azienda, svolte dal tirocinante.

Il tirocinio si può svolgere, mediante Convenzione della Fondazione Consulenti per il Lavoro o dell’Ente Bilaterale Federale (En.Bi.F.).

La durata è stabilita dalla Legge e, attualmente, nei diversi casi è la seguente:

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>
Destinatari	Durata massima
A. Tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
B. Tirocini di inserimento e reinserimento	12 mesi
C. Tirocini in favore di soggetti svantaggiati	12 mesi
D. Tirocini per i soggetti disabili	24 mesi

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, lo Studio Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno 400,00 € (quattrocento/00 Euro), fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell’ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali per le aperture stagionali nei luoghi di villeggiatura e per le ricorrenti intensificazioni annuali di lavoro.*

Art. 35 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso lo Studio. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze degli Studi e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
- d) "over 63": quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con lo Studio, da un lavoratore che ha oltre 63 anni (*cf. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 36 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Studio e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 5) l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'articolo 40, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività ecc.) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purchè essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.

In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale.

Art. 37 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo, ad eccezione dei contributi destinati alla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.F., che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto all'art. 157.

Art. 38 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso lo Studio. Considerato che:

- nel lavoro a tempo parziale il prestatore ha diritto, previa comunicazione al Datore, di completare l'orario giornaliero/settimanale di lavoro con altra attività. In altre situazioni, il Lavoratore richiede invece il tempo parziale per inderogabili esigenze familiari/di assistenza e simili;
- per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.I.O.** ivi previste;

le maggiorazioni per il lavoro supplementare tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R. e, pertanto, sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel tempo pieno, che già ha visto effettuare i relativi accontamenti per le citate retribuzioni (*differite e per il TFR*). Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 10% (*dieci per cento*) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.

Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno ferialo	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 39 - Tempo Parziale: lavoro straordinario - Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale potrà essere richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui alla Tabella 1) dell'art. 38, ma con l'incremento della maggiorazione prevista per il lavoro richiesto nelle medesime condizioni e preavviso, di 3 (tre) punti percentuali.

Art. 40 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Le Parti, mentre riconoscono l'importanza dello jus variandi al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell'impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto per esigenze personali o familiari, che dovranno essere ordinariamente rispettate. Da quanto precede, le Parti hanno concordato la seguente Disciplina che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta a seconda della sua collocazione e della sua tempestività.

Definizioni:

Nel presente CCNL s'intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Clausole Flessibili** quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, permettono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui all'articolo che precede.

Clausole Elastiche:

- 1) Per rispetto allo jus variandi del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto a Tempo Parziale, nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, nel rispetto di un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (cinque per cento) per le ore variate. La variazione, ordinariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili:

- 1) Sempre per rispetto allo jus variandi, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In tale caso, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore ordinarie richieste in aumento, per il tempo di 3 (tre) mesi, la

retribuzione oraria maggiorata del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

- 2) *Variazioni in aumento più estese potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.*

Il consenso alle Clausole Flessibili, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- *lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;*
- *patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;*
- *presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 (tredici) anni o figlio convivente portatore di handicap;*
- *lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;*
- *lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.*

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 41 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015.

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione*. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dello Studio, le Parti (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge. Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 42 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato nello studio in unità periferiche site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 43 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Gli Studi professionali che amministrano Condomini o Patrimoni immobiliari o le Società che erogano servizi integrati alla proprietà immobiliare hanno in comune una forte variabilità periodica degli adempimenti causati dalle esigenze climatiche, quali i picchi di manutenzione degli impianti di riscaldamento/condizionamento, dalle esigenze stagionali, quali i servizi resi in zone turistiche, balneari o montane e dagli obblighi di rendicontazione periodica, quali la concomitante stesura dei bilanci annuali.

Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, per incentivare la costituzione di rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla Legge.

Per tale motivo, le Parti raccomandano un uso corretto e rigoroso delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di segnalare alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione eventuali utilizzi distorti della presente normativa, o eventuali ricadute anomale derivanti dall'applicazione della stessa.

Inoltre, è diritto del Lavoratore o dello Studio richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltre dell'analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro (all'indirizzo email: certificazione@enbif.it) e versamento del relativo contributo fisso.

Art. 44 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto, (*contratto di assunzione*), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione. Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 116, avrà forma e contenuti richiesti dall'art. 113 “*Assunzione*”, integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione (*a tempo parziale: orizzontale, verticale o misto; a tempo pieno*);
- 2) l'orario settimanale di lavoro concordato, la sua normale collocazione e la sua distribuzione;
- 3) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (*a tempo o a condizione*);
- 4) l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 46, ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di ricerca da parte dello Studio di nuove assunzioni, con professionalità fungibili, a tempo indeterminato.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva dello Studio, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal Titolo XXI del presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione per accordo e integrale accettazione.

Al Lavoratore, con la lettera di assunzione, deve essere anche consegnata gratuitamente copia del presente CCNL (*disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici*).

Per l'assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all'art. 114 del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente, cioè entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni.

Art. 45 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 46 - Tempo Determinato: disciplina.

Alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 (trentasei) mesi, comprensivi delle eventuali propoghe, nel numero massimo di 5 (cinque), rinnovi e lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

A. Tempo Determinato: limite quantitativo

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai seguenti punti 1., 2. e 3.

1. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali

È ammessa deroga contrattuale al limite percentuale nelle assunzioni a tempo determinato in eccedenza alla base legalmente prevista del 20% (venti per cento) dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto della durata massima complessiva di 36 (trentasei) mesi, fino al limite contrattuale del 60% (sessanta per cento) per le seguenti ragioni:

- a) Oggettive (successivo punto 1.a);
- b) di rioccupazione (successivo punto 1.b).

1.a) Ragioni oggettive:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:
 - nei periodi di chiusure contabili e fiscali;
 - a copertura delle intensificazioni dei servizi richiesti durante i Periodi Feriali e Festivi.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione, adattandola alle particolari esigenze locali o aziendali;

- nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati quando assunti a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 (trentasei) mesi.

1.b) Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, in deroga al limite del 60% (sessanta per cento) è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi di:

- disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 (sei) mesi.

2. Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato

Ai sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività;
- b) da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
- c) per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni.
- d) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto 1. e 2., nel limite del 20% (venti per cento) dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata*), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Datori di lavoro che occupano fino a 3 (tre) dipendenti. Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 (due) per i Datori che occupano più di 3 (tre) dipendenti e fino a 10 (dieci).

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% (venti per cento) sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

B. Tempo Determinato: condizioni generali

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Salvo che per le attività stagionali, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Azienda e lo stesso Lavoratore, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi di lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 36 (trentasei) mesi fosse superiore a 5 (cinque), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Lo Studio, a domanda, è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

C. Tempo Determinato: estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. La cessazione dovrà essere, quindi, comunicata agli Enti Competenti solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione anche nel periodo di conservazione del posto per gravidanza e puerperio, malattia e infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle Parti oppure per giusta causa o per cessazione dell'attività.

D. Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine

Salvo quanto previsto all'art. 47 del CCNL (*Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, lo Studio che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **Componente Parametrica** pari al 20% (venti per cento) fino al 10° (decimo) giorno successivo e al 40% (quaranta

per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini. Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 (trentasei) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi.

Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, come definiti a norma di Legge, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dallo Studio, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di periodi d'interruzione ridotti.

E. Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nello stesso Studio per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 9 (nove) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà allo Studio, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine.

Lo Studio, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

F. Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Individuale Mensile** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (*si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un'aumento della Retribuzione Individuale Mensile*).

Art. 47 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 36 (trentasei) mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la D.T.L.

Art. 48 - Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive - Quando siano richiesti servizi per le attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 1525/63 o per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 46 che precede, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dallo Studio e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "*Ragioni Oggettive*".

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso Studio e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 49 - Tempo Determinato Stagionale: Indennità di fine stagione -

Nel riconfermare il rilievo essenziale del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, che è soggetto a più ampi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, che non agevolano la ricerca di nuova occupazione, le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto*, pari al 6% (sei per cento) delle **R.I.M.** riconosciute al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

Art. 50 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello - La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a stagionalità ovvero che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
- b) particolari previsioni per i lavoratori stagionali e definizione dell'Indennità di fine stagione;
- c) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- d) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;
- e) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art. 51 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità - Lo Studio e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale, o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione (*all'indirizzo e.mail: certificazione@enbif.it*).

Art. 52 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'En.Bi.F. (www.enbif.it), fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva (art. 158).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), così come previsto all'art. 46 o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare.

Art. 53 - Tempo Determinato: Informativa - Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nello Studio. Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 54 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 55 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 56 - Tempo Determinato: impugnazione - L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire a pena di decadenza nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 120 (centoventi) giorni dalla cessazione del singolo contratto.

TITOLO XIII CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 57 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di Contratti Collettivi aziendali, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione devono essere tempestivamente depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 58 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO XV TELELAVORO

Premessa

Il Contratto di Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. In tale caso, le leggi prevedono la possibilità di utilizzare apposite agevolazioni, alle quali si rinvia. Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio.

Art. 59 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 60 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) *domiciliare*: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) *mobile*: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) *remotizzato o a distanza*: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) *misto*: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dello Studio.

Art. 61 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

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

Art. 62 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per lo Studio sia per il Lavoratore.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti.

Lo Studio dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

Lo Studio renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 63 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dallo Studio o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 64 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dello Studio.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore. Lo Studio è tenuto a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 65 - Telelavoro: protezione dei dati - Lo Studio adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, lo Studio informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 66 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 67 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 68 - Telelavoro: telecontrollo - Lo Studio, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 69 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale dell'En.Bi.F. prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 70 - Telelavoro: Contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. il diritto alla reversibilità.

TITOLO XVI LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Il ricorso al Contratto Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni del lavoro nei fine settimana o in concomitanza di particolari festività o scadenze amministrative. È un contratto che permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Il Lavoratore ha il vantaggio di poter conciliare il lavoro con altro impegno (esempio: gli studenti).

Art. 71 - Lavoro Intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di uno Studio, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali, ad esempio:
 - ❖ servizi di portineria e guardiania;
 - ❖ addetti ai call center.
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 72 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) le forme e modalità con cui lo Studio è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro (*Circolare Ministero del Lavoro n. 20/2012*), l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da € 400,00 (quattrocento) a € 2.400,00 (duemilaquattrocento), per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 73 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato del medesimo livello d'inquadramento.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della **R.I.M.**

2) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della **R.I.M.**

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo

mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, come previsto dall'art. 141, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

3) **Trattamento di Fine Rapporto:**

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto.

4) **Enti Bilaterali:**

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite dell'Ente Bilaterale, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di "soglia minima" della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la "*Gestione Speciale*", né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (*art. 158 del CCNL*), essendo prevista, in alternativa, l'indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (*Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.*) dovuti alla "*Gestione Ordinaria*", in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno conformi alla seguente Tabella.

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>
<i>Gestione Ordinaria dell'En.Bi.F.</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
Contributo a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	4,50	54,00
Contributo per il Lavoratore:	1,50	18,00
Totale contributo "<i>Gestione Ordinaria</i>"	6,00	72,00

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,2394.

Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 74 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo pattuito, avrà diritto di ricevere, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un'"*indennità di disponibilità*" per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della **Componente Parametrica** (cfr. art. 187, lettera A.) maggiorata del rispettivo rateo di tredicesima mensilità.

Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le sottostanti norme disciplinari sull'indennità di disponibilità e il valore percentuale della **R.I.M.** effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare lo Studio tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa lo Studio nei termini anzidetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta a contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (art. 16, D.Lgs. 81/2015).

Art. 75 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - Lo Studio non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente;

4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 76 - Lavoro Intermittente: informativa - Lo Studio, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, è tenuto ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 77 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dello Studio in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

TITOLO XVII

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 78 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dello Studio, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore" e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "*Contratto di Somministrazione*" si rinvia al "*Lavoro a tempo determinato*".

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art. 79 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore senza soluzione di continuità con durata superiore a 12 (dodici) mesi. In tal caso, al pari degli altri lavoratori, sarà dovuta all'En.Bi.F. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i limiti previsti nella seguente Tabella.

Tab. 1): Limiti Lavoratori Somministrati

Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore	da 0 a 3	Oltre 4
N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*

** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991; di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni o lavoro stagionale.

Art. 80 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - Lo Studio non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano 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 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 81 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà -

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 82 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati e formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia integrato dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso di inadempimento. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 83 - Somministrazione di lavoro: informativa -

A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 84 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali -

Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 85 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 86 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 87 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO XVIII

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 88 - Apprendistato: condizioni - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e del D. Lgs. 226/2005. E' prevista la forma scritta ai fini della prova.

La durata è stabilita dall'art. 91 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, in Allegato 1 al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 182 del presente CCNL.

Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare:

- a. l'indicazione delle mansioni, del luogo della prestazione, dell'orario di lavoro;
- b. la durata del periodo d'Apprendistato;
- c. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- d. il Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore*);
- e. l'indicazione del monte ore di formazione;
- f. la presenza di un Tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo e del monte orario predefinito (*a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito*), conformemente all'Accordo Interconfederale in Allegato 1 al presente CCNL.

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Vi è il divieto per lo Studio di recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo.

Art. 89 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro. Essa dovrà comprendere:

- la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire;
- la formazione teorica: relativa alla sicurezza, igiene del lavoro e alle competenze c.d. “*trasversali*”.

La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato-Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal D.V.R.;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Art. 90 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 116 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 116 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione. *La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospende il periodo di prova, conformemente a quanto previsto al punto A. dell'art. 116.*

Art. 91 - Apprendistato: durata - La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello Operatore di Vendita di Categoria A	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello Operatore di Vendita di Categoria B	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Per la durata dei contratti di Apprendistato per le figure equiparate a quelle dell'artigianato, con durata massima pari a 60 (sessanta) mesi, si rinvia al predetto Accordo Interconfederale.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di Categoria A permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di Categoria B.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di Categoria B sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) della **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** dell'Operatore di Vendita di Categoria B e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Art. 92 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale -

Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 93 - Apprendistato: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro al Lavoratore Apprendista spetta dal 4° al 181° giorno di prognosi, nei limiti del periodo di comporta, l'integrazione datoriale del 20% (venti per cento) della **Retribuzione Individuale Mensile**.

Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta si determinerà quale prosecuzione della prima malattia, senza soluzione di continuità.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 94 - Apprendistato: recesso in costanza di protezione - Per il recesso dell'Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in Allegato 1 al presente CCNL.

Art. 95 - Apprendistato: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso lo Studio, direttamente o, indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se uno Studio ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 96 - Apprendistato: stabilizzazione - Lo Studio con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, lo Studio è esonerato dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 97 - Apprendistato: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato.

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria.

Le ore di formazione saranno riportate sul cedolinio paga, possibilmente, con apposita voce di "*formazione retribuita*".

Art. 98 - Apprendistato: diritti - Lo Studio ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;

4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza * e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

* *Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 99 - Apprendistato: doveri - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), purchè richieste nel rispetto delle previsioni contrattuali;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 100 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.F. potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 101 - Apprendistato Professionalizzante per lavoratori in mobilità - È possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età. Per questi soggetti, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 102 - Apprendistato: computo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 103 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato (*Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale e Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca*), rinviano all'Accordo Interconfederale in Allegato 1 al presente CCNL.

TITOLO XIX CONDIZIONI D'INGRESSO

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni di cui sopra, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un Contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso", che preveda l'iniziale inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni effettivamente espletate. Tale Contratto potrà prevedere, in alternativa tra loro, due durate: una breve, attivabile senza particolari procedure, fatta salva la sua previsione nella lettera di assunzione; una lunga, sempre da prevedere nel Contratto di assunzione, ma subordinata alla richiesta preventiva di validazione del Percorso Formativo e l'approvazione da parte dell'Ente Bilaterale, entro 90 (novanta) giorni dall'inizio del lavoro.

In assenza di previsione di apposito Praticantato, tenuto conto delle complesse e specifiche competenze richieste da uno Studio di Amministratori Condominiali, le Associazioni Datoriali di Categoria ANACI e SACI hanno individuato nelle "Condizioni d'ingresso" di cui al successivo articolo, un possibile inserimento lavorativo e formativo dei futuri Amministratori Condominiali.

Art. 104 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione - In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni effettivamente svolte, deve essere conforme alla seguente Tabella:

Livello iniziale	Livello d'approdo	Breve Durata	Lunga Durata*
2° Livello	1° Livello	12 mesi	26 mesi
3° Livello	2° Livello	12 mesi	24 mesi
4° Livello	3° Livello	12 mesi	22 mesi
5° Livello	4° Livello	10 mesi	20 mesi
6° Livello	5° Livello	8 mesi	20 mesi
7° Livello	6° Livello	6 mesi	18 mesi
8° Livello	7° Livello	4 mesi	18 mesi

* I tempi per la "Lunga Durata" s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 181 del presente CCNL.

Durante le Condizioni d'ingresso, il trattamento economico e normativo del Lavoratore sarà quello del livello "iniziale".

Superato il periodo di prova per il "livello d'approdo" (art. 116) e le successive previste verifiche periodiche, entro i termini massimi riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni effettivamente svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

In caso di Condizioni d'ingresso di breve durata, nel contratto di assunzione dovrà essere riportato il livello iniziale e quello d'approdo e la durata della progressione di carriera. In assenza, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "d'approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

In caso di Condizioni d'ingresso di lunga durata, come detto in Premessa al presente articolo, la conferma di legittimità è subordinata alla richiesta preventiva delle Parti all'Ente Bilaterale di validazione del "Percorso Formativo" e dall'approvazione dello stesso, che dovrà pervenire entro 90 (novanta) giorni dall'inizio del lavoro.

Nel Percorso Formativo da inoltrare all'En.Bi.F. si dovranno riportare:

- a) la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza progressiva riferita alle mansioni di approdo;*
- b) la data prevista di inizio del Contratto di lavoro;*
- c) la sintetica descrizione delle mansioni iniziali e di approdo del Lavoratore e i tempi previsti di acquisizione;*
- d) la formazione prevista (nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni) e sua durata;*
- e) la verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo.*

In caso di mancata richiesta preventiva di validazione del Percorso Formativo o di sua

mancata approvazione, il lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni svolte, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

TITOLO XX MOBILITA' VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste, prima "puntuali", con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro mentre, l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., consiglierebbe ricerche "esterne" di professionalità, che sarebbero state invece formabili in azienda.

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità del Lavoratore tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, estranee alla cultura aziendale.

Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della "Mobilità Verticale" prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori.

Tra queste clausole, vi è il Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa. Esempio: un lavoratore amministrativo addetto "alla prima nota" che acquisisce anche la "contabilità fornitori") e la Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea (per tali intendendosi un arricchimento di diversa area professionale. Esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi esse siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "nome" della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo "contenuto" e vi sia formalizzazione, per il tramite dell'Ente Bilaterale Federale, degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previsti e del previsto livello d'approdo, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 105 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - *La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune all'Ente Bilaterale Federale (ENBIF).*

Tale richiesta, sottoscritta da entrambe le Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) *livello iniziale del Lavoratore;*
- b) *patto di prova per la mansione di livello superiore;*

- c) *sintetica descrizione delle mansioni iniziali e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;*
- d) *formazione prevista (nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni) e sua durata;*
- e) *verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo;*
- f) *al positivo compiersi del periodo previsto, prevedere la formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.*

*In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale Federale emetterà **Parere di Conformità alla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno quindi attivare.*

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale Federale saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento del livello superiore.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello 7° potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello 6° e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso per il livello 5°, e così via.

Art. 106 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea -

L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un iter di ingresso alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità durante il “Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea”. Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova per la mansione superiore. La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli previsti per la mansione superiore.

Eventuali condizioni economiche previste “Ad Personam” nel livello iniziale, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo, saranno di diritto assorbibili, fino a concorrenza.

Art. 107 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea -

Oltre alle previsioni di cui al punto 4) dell'art. 181 (“Mobilità Verticale per addetti alle sostituzioni nella medesima area professionale ma su competenze eterogenee”), nel caso di adibizione a

mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperimento, un tempo ulteriore di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un "Addetto alla contabilità" si applica la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di "Addetto agli acquisti".

In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente articolo 105, con le seguenti:

- indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro";
- superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell'effettiva acquisizione delle mansioni superiori d'area eterogenea;
- indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell'esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conforme alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni in area eterogenea

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5
Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperimento *	Mesi di Formazione *	Durata complessiva *	Livello di approdo
2°	6	20	26	1°
3°	6	20	26	2°
4°	6	18	24	3°
5°	4	18	22	4°
6°	4	16	20	5°
7°	2	14	16	6°
8°	2	12	14	7°

* I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 181 del presente CCNL.

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella che precede, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

TITOLO XXI ATTIVITA' IN EDILIZIA

Art. 108 - Parità tra lavoratori. Esonero Cassa Edile - Le Società che applicano il presente CCNL e che effettuano lavori edili o non edili presso i Cantieri, recepiscono l'Accordo Interconfederale sull'*Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili*.

Per effetto di quanto sopra, ai predetti **lavoratori**, anche nei casi in cui fossero impiegati in attività ausiliarie all'edilizia, quali posa di serramenti, pavimenti, impianti, sigillature, coibentazioni, cappottature, impermeabilizzazioni, tinteggiature e simili, nonché nelle relative lavorazioni accessorie (*montaggio ponteggi, asporto calcinacci, ecc.*), **hanno diritto a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.**

Tali Società sono pertanto esonerate dal versare i contributi alle Casse Edili Provinciali.

Art. 109 - Attività in edilizia: assicurazioni - Conformemente all'art. 5 del predetto Accordo Interconfederale, negli Accordi di Secondo livello, i cui lavoratori operino prevalentemente all'interno dei cantieri, dovrà privilegiarsi la Contrattazione di Assicurazioni Integrative a favore delle Società stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali lavoratori che operano in condizioni di rischio aggravato, quali sono le lavorazioni che si effettuano nei Cantieri.

Art. 110 - Attività in edilizia: maggiorazioni - In forza dell'art. 6 del citato Accordo Interconfederale, in allegato 3 al presente CCNL, ogniqualvolta i lavoratori delle Società siano impiegati in lavori effettuati presso i Cantieri, sarà loro riconosciuta, per le ore prestate nei mesi di dicembre, gennaio, febbraio, luglio e agosto, una maggiorazione della **Componente Parametrica** (cfr. art. 187, lettera A.) del 3% (tre per cento), a titolo di ristoro del disagio climatico.

Inoltre, la Contrattazione di Secondo livello potrà definire aziendalimente maggiorazioni percentuali, o quote fisse orarie, per i lavori effettuati in quota o in posizioni o luoghi disagiati.

Art. 111 - Attività in edilizia: Osservatorio - Le Parti concordano che, in caso di eventuali contenziosi sollevati nei confronti di Società aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente CCNL, sull'indebita pretesa di contributi alle Casse Edili Provinciali, vi sia l'assistenza dell'Ente

Bilaterale Nazionale Federale (ENBIF) e invitano le Società stesse a dare tempestiva notizia all’Osservatorio sull’applicazione del presente Titolo, costituito presso l’ENBIF, di qualsiasi invito, richiesta o contestazione in merito.

Art. 112 - Attività in edilizia: adempimenti sicurezza - Le Società i cui lavoratori operano all’interno di un Cantiere edile dovranno, in particolare, vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull’applicazione ai propri Lavoratori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l’informazione, l’istruzione e i D.P.I. previsti nel Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

È fatto obbligo al Lavoratore di segnalare tempestivamente qualsiasi infortunio occorso, anche nei casi in cui il Lavoratore ritenga di non aver avuto danno apprezzabile e di non doversi rivolgere ai servizi sanitari.

La mancata predetta comunicazione, salvo i casi di forza maggiore o d’impossibilità, determinerà, a seconda dell’infortunio di cui si è omessa la comunicazione, la sanzione disciplinare della multa o della sospensione.

La simulazione di infortunio sarà, invece, fattispecie di licenziamento per “*giusta causa*” o “*giustificato motivo soggettivo*”.

TITOLO XXII COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 113 - Assunzione - L’assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L’assunzione, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*);
- b) mansioni, qualifica e livello d’inquadramento attribuiti al Dipendente (*vedi art. 178 e 182*), le eventuali “*Condizioni d’ingresso*” (*vedi Titolo XIX*) e la “*Mobilità Verticale*” (*vedi Titolo XX*);
- c) l’indicazione del CCNL applicato: “*per i Dipendenti degli Studi Professionali che amministrano condomini o immobili e Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare sottoscritto tra ANACI-SACI con CISAL Terziario - CISAL*”;

- d) termine di decadenza della proposta d’assunzione e data prevista d’inizio del lavoro;
- e) durata dell’eventuale periodo di prova (*vedi successivo art. 116*);
- f) l’indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s’indicherà la sola sede di costituzione del rapporto;
- g) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro è articolato in turni, l’indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni prevedono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, con esplicita accettazione del Lavoratore e prevedere la relativa indennità;*
- h) l’accettazione delle Clausole Elastiche (*vedi art. 126*);
- i) termine del rapporto di lavoro, in caso d’assunzione a tempo determinato (*vedi art. 44*);
- j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti (*vedi Titoli XIX e XX*);
- k) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati ecc.*);
- l) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
- m) la precisazione: *“per tutto quanto sopra non definito, s’applicheranno le disposizioni del CCNL Amministratori applicato”*.

La lettera d’assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge. Lo Studio è tenuto a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto all’Organizzazione Datoriale d’appartenenza o all’Ente Bilaterale Federale: info@enbif.it*), del quale il Lavoratore dovrà attestarne l’avvenuta ricezione.

Art. 114 - Assunzione: documenti - All’atto dell’assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali lo Studio tratterà copia:

- ✓ carta d’identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (*per i Lavoratori extracomunitari*);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l’Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il Lavoratore rilascerà allo Studio:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: *"per i Dipendenti degli Studi Professionali che amministrano condomini o immobili e Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare sottoscritto tra ANACI-SACI con CISAL Terziario - CISAL"*;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente lo Studio di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, lo Studio trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancato ricevimento, decorsa la compiuta giacenza, s'intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

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

Art. 115 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d' idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d' idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell' idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXIII PERIODO DI PROVA

Art. 116 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo o "patto" di prova, deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio della prestazione. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del patto di prova

1. Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dello Studio, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dal presente CCNL.
2. La durata massima del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti.

Tabella 1: Durata del periodo di prova e del preavviso del Lavoratore

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello	Periodo di prova	Recesso Studio (vedi punto B2.)	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B3.)
Quadro, 1° e 2°	6 mesi*	3 mesi*	4 settimane*
3°	4 mesi*	2 mesi*	3 settimane*
4°	3 mesi*	1,5 mesi*	2 settimane*
5°	2 mesi*	1 mese*	1 settimane*
6°, 7° e 8° Operatore Vendita di Cat. A e B	1 mese*	15 giorni*	3 giorni lavorativi

* di calendario

B. Clausola di durata minima del patto di prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Lavoratore, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova.
2. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del periodo di prova ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dallo Studio, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato.

3. Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del Patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, il Datore potrà adottare iniziative obbligatorie per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall'En.Bi.F., entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO XXIV MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 117 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi potranno essere assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Art. 118 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protrate per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte, entro 12 (dodici) mesi dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore, con diritto al riconoscimento della corrispondente retribuzione.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale

completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello ma percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 119 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a prevalente mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi fino a 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 120 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che si articolano su più categorie. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al secondo comma del precedente art. 118 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXV ORARIO DI LAVORO

Art. 121 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dello Studio, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda/Studio e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive. Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*).

Nel lavoro a turni, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunto evento imprevisto, inidoneità o documentato impedimento o forza maggiore.

Art. 122 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili, correlati alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- a) **Giornaliero:** 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale:** 60 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile:** 216 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
- d) **Semestrale:** 1296 (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- e) **Straordinario annuo:** 300 ore;
- f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore:** è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Quanto precede, fermo restando il rispetto negli **ultimi 12 mesi** della **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore **di 48 ore settimanali**.

Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 123 - Orario di lavoro: esemplificazioni.

Premessa

Qualora si presenti il cosiddetto servizio "H24", per tale intendendosi la copertura del servizio senza soluzione di continuità, che necessita quindi di turni di lavoro alterni ed a "nastro continuo", al fine di permettere un'equilibrata rotazione "giorno/notte" per ciascun lavoratore, i turni non possono essere impostati secondo lo schema usuale detto "5+1+1" (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. "maratone" e, cioè, di ridurre di un turno la durata della festività settimanale nei profili 5+2 o 6+1, permettendo così lo scorrimento per l'anticipazione del turno successivo. Al fine d'evitare tale gravosa soluzione, la scelta delle Parti è stata quella d'individuare con favore, in tutti i casi di servizio a ciclo continuo, la turnistica detta "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo).

Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2"

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri con copertura H24 nei primi 5 giorni della settimana.

Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1"

Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa dei servizi o alla saturazione degli impianti, potendosi agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero, con 13,33 ore di copertura nei primi 6 giorni della settimana.

Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1"

Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali", comprensivi delle 4 (quattro) settimane di ferie, ciascuno di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, uno è di riposo e uno è di festività mobile. Tale profilo d'orario si differenzia dal "5+2" per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:

- ❖ nel "5+2": vi sono 1.920 ore lavorabili e 160 ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 160 = 1920*);
- ❖ nel "6+1+1": vi sono 2.022,24 ore lavorabili e 168 ore di ferie, necessarie a garantire la durata complessiva di 4 settimane (*45,63 cicli settimanali x 48 ore = 2.190,24 - 168 = 2022,24*).

La differenza di 102,24 ore/anno è monetizzata. Pertanto, a compensazione delle maggiori ore lavorabili con tale profilo d’orario, sarà riconosciuta una maggiorazione della **R.I.M.** del 6% (sei per cento), così come previsto all’art. 199. Tale maggiorazione è dovuta per tutti i mesi solari di effettuazione del turno “6+1+1” ed è già comprensiva dei riflessi su ferie, tredicesima e T.F.R.

La Contrattazione Aziendale di secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, profili particolari d’orario e la loro distribuzione. Potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d’orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 124 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L’orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dallo Studio: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell’orario di lavoro, come previsto dall’art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- ❖ gli eventuali riposi giornalieri intermedi (c.d. “*pausa caffè*”, quando aziendali concordata), della durata massima di 10 minuti presi sia all’interno che all’esterno dell’Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato (**Nota bene:** *Condizioni più favorevoli potranno essere aziendali previste dalla Contrattazione di Secondo livello*);
- ❖ le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l’inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota bene:** *i periodi non lavorati sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev’essere continuativo*);
- ❖ il tempo impiegato per recarsi dall’abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all’abitazione.

Art. 125 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell’orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell’orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con permesso compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l’Azienda potrà stabilire regimi d’orario ordinario diversi in particolari periodi dell’anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell’orario ordinario di lavoro in altri periodi dell’anno.

In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie previste nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei permessi individuali, in modo da poterli correttamente effettuare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei permessi collettivi con preavviso di almeno 2 settimane.

Art. 126 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche od organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purchè tale variazione sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno. Superato tale limite, la collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà essere modificata solo con l'accordo assistito dei lavoratori interessati o mediante Accordo aziendale di secondo livello.

Per la variazione, il Datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso al Lavoratore di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

A ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro*), il Datore dovrà riconoscergli un'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **R.O.N.**

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.I.O., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 giorni lavorativi, all'accordo del lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.F.

Art. 127 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni - In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare la prestazione al di fuori dello stesso.

Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

Ovviamente, in caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 128 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "per giusta causa", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 129 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ecc. ed altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.F. in sede di interpretazione contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore, fermo restando che la retribuzione oraria sarà proporzionata al previsto orario settimanale di lavoro pattuito.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuale deroga prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione. Resta fermo che, quando la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente effettuata in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (7° o 8° livello) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la R.I.M. concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% (quindici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari degli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario prolungato tempestivo o urgente, in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come riportato nella successiva Tabella.

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

Art. 130 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 131 - Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo, di personale viaggiante inquadrato quale Operatore di Vendita di Categoria A e B o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente

individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 1° o di 2° livello", della classificazione di cui al presente Contratto.

La **Componente Parametrica** del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili*).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d'assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfettizzazione. In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo o l'accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXVII

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 132 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e limitate o temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 12 (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) svolgimento delle assemblee condominiali di approvazione dei bilanci annuali;
- 3) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) fase d'avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) della **R.I.O.** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto. Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 133 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede, normalmente coincidente con la domenica. Contrattualmente, nei profili d'orario "5+1+1" o "6+1+1", oltre al riposo settimanale è previsto un riposo aggiuntivo. Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi "H24" con turni "6+1+1", il riposo settimanale o *festività mobile*, anziché entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° (ottavo) giorno del ciclo "settimanale".

L'Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diverse modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. In particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
- 2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 12 (dodici) e che nelle turnistiche "6 (lavoro) + 1 (riposo) + 1 (riposo aggiuntivo)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo per i turnisti "6+1+1", per i quali è già prevista un'indennità onnicomprensiva (dell'art. 199 del CCNL), in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) settimane al mese.

TITOLO XXVIII PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 134 - Monetizzazione mensile dei permessi - Le Parti hanno concordato di monetizzare mensilmente a tutti i Lavoratori i permessi retribuiti per riduzione d'orario, previsti nel previgente CCNL "Amministratori" in 48 (quarantotto) ore/annue, comprensive delle ex festività.

Permane il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro-quota, quali permessi non retribuiti.

Art. 135 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati nelle successive Tabelle.

Per le eventuali ulteriori previsioni non presenti, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello e delle Leggi vigenti.

1) Permessi compensativi retribuiti per lavoro straordinario

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Permessi Individuali, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore (<i>cf</i> art. 194).	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in permesso compensativo retribuito avrà titolo alla normale retribuzione (R.I.O. o R.I.G.)

2) ***Permessi non retribuiti***

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi non retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà contemperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Poiché i permessi previgenti sono già stati anticipatamente monetizzati con apposita voce (<i>vedi art. 187</i>), essi determineranno la trattenuta oraria, incrementata dei riflessi per le retribuzioni differite e del T.F.R. (24%).

3) ***Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari***

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	

Tipologia	Durata	Retribuzione
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti *, a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Individuale
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	Giornaliera , senza maggiorazioni, con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisi.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Individuale Giornaliera , in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.

Tipologia	Durata	Retribuzione
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	<p>Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento.</p> <p>Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.</p>	<p>La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.</p>
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	<p>Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie.</p> <p>I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.</p>	<p>L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.</p>

* La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere le quote di retribuzioni differite o T.F.R. e, cioè, essere incrementata del 24%.

4) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
<p>Permesso per il giorno dell'esame.</p> <p>Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami.</p> <p>Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili che resta, in ogni caso, obbligatorio.</p>	<p>Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.</p>	<p>Retribuzione Individuale Giornaliera, senza maggiorazione.</p>

5) Congedo per la formazione (L. 53/2000)

Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.</p>	<p>Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.</p>	<p>Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.</p>

6) Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Individuale Giornaliera .

7) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.	Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.

	<p>Segue:</p> <p>Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d’aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo.</p> <p>L’Azienda, qualora accerti che durante il periodo d’aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario.</p> <p>Durante l’aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. “in tronco”).</p> <p>Nel caso in cui, durante l’aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l’Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>	
--	--	--

8) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

TITOLO XXIX FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 136 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Individuale Giornaliera (R.I.G.)**, i giorni di seguito specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio – Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano;
- i. ricorrenza del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività * sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Individuale Mensile** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 193, 194 o 197, se all'interno di regolari turni periodici, le maggiorazioni previste all'art. 200.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Individuale Mensile** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle

Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una **Retribuzione Individuale Giornaliera**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

* *Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione Lavoro n. 16592/2015, **L'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori in turni continui si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione "con doppia firma" del Lavoratore "per accordo e accettazione". Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.***

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (certificazione@enbif.it) sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della Religione o Culto, e compatibilmente con le esigenze dell'attività, individuerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 137 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette "festività soppresse" sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, è stata contrattualmente prevista la voce di monetizzazione, già conglobata nella **R.T.M.C.M.** La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Individuale Mensile**.

TITOLO XXX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 138 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra RSA e Azienda in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le durate di seguito precisate.

- a. **Lavoratori cd. giornalieri:** l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- b. **Lavoratori "H24"** (su 3 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. *pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.*).
- c. **Lavoratori turnisti** (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b.), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro.

Esempio

- 1° turno:
 - *Inizio del lavoro alle ore 6:00*
 - *Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30*
 - *Termine del lavoro alle ore 14:30*
- 2° turno:
 - *Inizio del lavoro alle ore 14:30*
 - *Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00*
 - *Termine del lavoro alle ore 23:00*

TITOLO XXXI MATERNITA'

Premessa

Constatato che i vari Paesi europei hanno permessi di maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l'attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l'esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 139 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS ed al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo.

L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere, a tutti gli effetti, computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento per giusta causa;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 140 - Nelle successive Tabella, si riporta la sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità facoltativa)

Durata e condizioni	Periodo di godimento	Indennità economica	Previdenza
6 mesi continuativi o frazionati*. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro, nel rispetto del termine del preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della Retribuzione Media Giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

* *Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11.*

** *Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.*

Tabella d) Congedo parentale orario

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità	Durata massima Periodo di godimento Indennità e contribuzione
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro, nel rispetto del termine del preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (art. 39-40 del D. Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). E' invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U.	Stesse condizioni del congedo parentale giornaliero.

Tabella e) Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

<i>Durata</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
<p>Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.</p> <p>Padre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista; - la madre non lavoratrice.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Tabella f) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

<i>Genitore</i>	<i>Durata e periodo di godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre o Padre*	<p>- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.</p>	<p>Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.</p>	<p>Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%. Dal 3° fino all'8° anno di vita, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXXII FERIE

Art. 141 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"*) matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondente alla misura annuale di 28 (ventotto) giornate di calendario o di 4 (quattro) settimane, sempre di calendario.

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima.

Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Nei turni: "6+1+1", con **orario medio di lavoro ordinario "settimanale" di 48 (quarantotto) ore** (*per 45,63 cicli "settimanali", anzichè gli ordinari 52*), per garantire 28 (ventotto) giorni solari di ferie ai Lavoratori "H24", vi è un fabbisogno di 168 (centosessantotto) ore ($28 : 8 = 3,5$ cicli "settimanali" a 48 (quarantotto) ore ciascuno. Perciò, $3,5 \times 48 = 168$).

Pertanto, **il rateo mensile di ferie** maturato da chi lavora con la turnistica "6+1+1" sarà di 14 (quattordici) ore ($168 : 12 = 14$).

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 142 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per “*ferie maturate e non godute*”.

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute.

Il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dello Studio fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dallo Studio, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente, e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Individuale Mensile**; ai Lavoratori “H24” spetterà anche l'Indennità Mensile “6 + 1 + 1”.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, purchè comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nell'ipotesi di impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo “*Malattia o Infortunio non professionali*”.

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXIII MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 143 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio o nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, deve essere comunicata, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, deve essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di <u>ciascuna</u> di tali comunicazioni, e in mancanza di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.
Malattia: Periodo di comporta	<p>Il "periodo di comporta contrattuale" deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del termine di conservazione del suo rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto al mantenimento del posto per un massimo di 60 (sessanta) giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva. <p><u>Caso di unica malattia</u>: se superiore a 180 (centottanta) giorni, anche non continuativi, in caso di ricadute o eventi morbosi frazionati (<i>intervenuti, cioè, entro 30 giorni dalla precedente cessazione ed individuati come "continuativi" dal Medico Curante</i>), purchè senza esaurimento del periodo di comporta, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo di comporta, dovrà ripartire da 2 (due) anni (ovvero da 60 giorni), con incremento del residuo spettante non utilizzato e l'incremento dei predetti 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno successivamente lavorato. In caso di astensione dal lavoro fino al termine del periodo di comporta e d'impossibilità per il Dipendente di</p>

<p>Segue Malattia: Periodo di comporta</p>	<p>riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l’Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Agli effetti del comporta, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comporta, si fa riferimento all’arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporta contrattuale, si conviene che l’Azienda possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per “<i>giustificato motivo soggettivo</i>” del Lavoratore, ancora assente per malattia, <u>purchè entro 90 (novanta) giorni dal superamento del periodo di comporta</u>, e semprechè vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell’integrazione datoriale, se contrattualmente prevista, all’indennità dovuta dall’INPS.</p> <p>In assenza di licenziamento, oltre il 90° (novantesimo) giorno di superamento del periodo di comporta, il Lavoratore sarà considerato in “aspettativa non retribuita”, ex art. 145, con diritto a percepire la sola indennità INPS, se dovuta.</p> <p><i>Se al termine della prognosi di malattia o dell’aspettativa non retribuita il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna preventiva e documentata comunicazione, lo stesso sarà considerato assente ingiustificato, con diritto del Datore di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e quota di T.F.R., nonché di attivare la procedura disciplinare.</i></p> <p><i>Al Lavoratore licenziato per superamento del periodo di comporta contrattuale sarà dovuta la relativa Indennità sostitutiva del preavviso.</i></p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG);</p> <p>- Dal 21° giorno e fino al 180° nell’anno solare: 66,66% della Retribuzione Media Giornaliera.</p>

<p>Malattia: Carico Datore di lavoro</p>	<p>a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: integrazione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all’Indennità Contrattuale e all’Indennità Sostitutiva di mensa, maggiorate dei riflessi per le mensilità differite e il T.F.R., conformemente all’art. 190. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell’ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l’integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>b) Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 20% (venti per cento) della R.I.G., che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote orarie riferite all’Indennità Contrattuale e all’Indennità Sostitutiva di mensa, maggiorate dei riflessi per le mensilità differite e il T.F.R., conformemente all’art. 190.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell’anno solare l’Azienda, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un’indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della R.I.G., sempre con esclusione delle quote di cui all’art. 190, <i>fermo restando che in caso di ripresa dell’indennità INPS (oltre il 31/12), l’integrazione datoriale tornerà al 20%.</i></p>
<p>Malattia: Norme comuni</p>	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall’En.Bi.F., conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell’infortunio non sul lavoro da parte dell’INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto dell’Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell’INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall’INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto dell’Azienda di sospendere l’erogazione dell’integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l’azione disciplinare conseguente.</p>

<p>Segue Malattia: Norme comuni</p>	<p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>
<p>Malattia: Previdenza</p>	<p>Copertura 100% (cento per cento) nei limiti del periodo di comparto contrattuale.</p>
<p>Malattia: Ferie</p>	<p>Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
<p>Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione alla struttura territoriale INPS di appartenenza con i seguenti modi: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalla ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie.</p>

<p><i>Segue Malattia: Controllo dell'assenza</i></p>	<p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non possibili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della consegna della certificazione del ricovero.</p>
--	---

TITOLO XXXIV
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 144 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comperto	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comperto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale</p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, quando applica l'art. 70 T.U. 1124/1965, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, maggiorate dei riflessi per le mensilità differite e il T.F.R., conformemente all'art. 190; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 190; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 190. <p>Nei casi di applicazione dell'art. 70 del D.P.R. 1124/1965, l'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al Lavoratore che saranno rimborsate all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comparto contrattuale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza</p>	<p>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p>

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore in infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità</p>	<p>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo nè può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.</p>

TITOLO XXXV ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 145 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire prima del compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari a un terzo del periodo di comporto spettante al lavoratore.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l'impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
- 3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento disciplinare.

TITOLO XXXVI POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 146 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o in itinere, le Parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura ogniqualvolta venga a mancare il percettore di reddito regolarmente iscritto all'Ente Bilaterale Federale.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l'Ente Bilaterale Federale. Per informazioni: www.enbif.it

TITOLO XXXVII GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 147 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una ***Retribuzione Individuale Mensile***.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 148 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità -

Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "*di competenza*", le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

TITOLO XXXVIII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 149 - Trattamento di fine rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle **Retribuzioni Individuali Mensili** dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo

risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 150 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, il mese successivo alla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse del 3% (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto, su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto dovuto o residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro.

Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

Art. 151 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso lo stesso il TFR, in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore,

documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno il doppio dell'anticipazione.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro la metà dell'importo di spesa idoneamente documentato;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151,

per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione, dal mese della sua erogazione, è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

Art. 152 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile - Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, potranno richiederli, attualmente fino al 30 giugno 2018, la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali.

La scelta del lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018.

La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore.

La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, gli obblighi datoriali in tema di T.F.R.

TITOLO XXXIX CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 153 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA ed ai Lavoratori.

TITOLO XL SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 154 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, quali quelli determinati, per esempio, dalla perdita di un appalto di servizi, senza possibilità di collocare i propri Lavoratori presso il Subentrante nell'appalto, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Accordo di secondo livello tra l'Azienda e la RSA e con l'approvazione della maggioranza dei Dipendenti

assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, al fine d'evitare o ridurre i licenziamenti, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso tale accordo non potrà avere durata superiore ad un anno, salvo diverso termine aziendali concordato.

Decorso il termine iniziale, l'azienda e RSA potranno eventualmente concordare un nuovo accordo Contrattuale di Solidarietà Difensiva.

TITOLO XLI ENTE BILATERALE FEDERALE

Art. 155 - En.Bi.F. - L'Ente Bilaterale Federale ("En.Bi.F." o "ENBIF") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) assicurative vita, come previsto dal CCNL e dalle Convenzioni, vedasi: *www.enbif.it*;
- e) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;

- f) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- h) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;
- j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 156 - ENBIF: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.F., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo "*una tantum*" di € 60,00 (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica.

L'Azienda sarà tenuta a iscrivere i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.F. e ricavabile dal sito: www.enbif.it

Art. 157 - ENBIF: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.F., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente, tramite F24 e con codice causale "ENBF", a copertura delle previste prestazioni sanitarie e assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento, dovrà essere inviata all'En.Bi.F. la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello scaricabile dal sito www.enbif.it.

I versamenti all'ENBIF **a decorrere dal 1° gennaio 2016** dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1) Contributi dovuti alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.F. per i Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri e gli Apprendisti

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti alla "Gestione Ordinaria"*:	€ 6,00	€ 72,00
<i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• di cui a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00

I versamenti di cui alla precedente Tabella, saranno mensilmente corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda per tutti i dipendenti, compresi i Quadri, assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 (dodici) mesi, anche se rinnovato, e non daranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative o assicurative, essendo esse sostituite dalla corresponsione dell'Elemento Perequativo Sostitutivo di cui al successivo articolo 158.

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.F. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali **

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 29,50	€ 354,00
A. cui per "Gestione Ordinaria"**: <i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00):	€ 10,50	€ 126,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 16,50	€ 198,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00

Tabella 3) Contributi dovuti all'En.Bi.F. per i Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali **

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 54,67	€ 656,00
A. cui per "Gestione Ordinaria" **: <i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00):	€ 10,50	€ 126,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 41,67	€ 500,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00

* I contributi destinati alla Gestione Ordinaria dell'En.Bi.F. sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T. (art. 6) e degli R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali).

** Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Perequativo Sostitutivo di cui al successivo art. 158, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.

Le competenze delle Commissioni Bilaterali e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'En.Bi.F. (www.enbif.it). Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito dell'Ente.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale*, sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (*ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e per assicurazioni contro il rischio morte e l'invalidità permanente assoluta, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative vita si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it). Il versamento dei contributi bilaterali dovrà avvenire mensilmente secondo i modi definiti dall'En.Bi.F. e pubblicati nel sito istituzionale, con esazione tramite modello F24.

Le prestazioni ed i servizi resi dall'En.Bi.F. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Infine, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, costituiranno il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariari dell'INPS.

In attesa di costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, i Datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto al Fondo di Solidarietà residuale istituito presso l'INPS. Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it).

Art. 158 - Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con

contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, ai quali quindi non competono le prestazioni della “*Gestione Speciale*” dell'En.Bi.F., sarà corrisposto un Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad € 38,00 (Euro trentotto/00) mensili per 12 (dodici) mensilità. Tale importo, già comprendendo i ratei di ferie, permessi e tredicesima, non sarà utile nella determinazione dei ratei di retribuzioni differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.

L'Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi. Pertanto, in presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, e solo se si tratta di rapporto a tempo determinato o di proroga di durata inferiore a 12 (dodici) mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla "*Gestione Speciale*" dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Perequativo Sostitutivo ma alle prestazioni previste dalla "*Gestione Speciale*", con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 159 - ENBIF: responsabilità per mancata contribuzione -

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.F., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie o dell'importo economico dovuto al Lavoratore o ai suoi Superstiti, nonché dell'eventuale maggiore danno subito e le eventuali sanzioni di Legge, permane l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, entro i limiti di prescrizione ordinaria.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.F. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi. In tal caso, le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. o Assicurative), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati.

Art. 160 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione - È operante, nell'ambito dell'En.Bi.F., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico “*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*” in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.F. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello;
8. validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Art. 161 - Ente Bilaterale di Certificazione - Ai sensi dell'art. 76, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 276/2003 e dello Statuto dell'En.Bi.F., la Commissione Nazionale di Certificazione è composta da tanti membri quante le Organizzazioni Datoriali e da altrettanti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL, oltre al Presidente e due Vice Presidenti, tutti nominati, a norma dell'art. 13 dello Statuto dell'Ente, dal Comitato di Presidenza dell'Ente.

A domanda delle parti interessate, la Commissione Nazionale di Certificazione certifica tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, di appalto, a tempo determinato, di collaborazione ecc.

Inoltre, a domanda di almeno una parte, la Commissione effettua l'Attestazione di Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.F. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché gli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o la correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza.

Inoltre, sempre quando richiesto da almeno una delle parti stipulanti, la Commissione certifica anche la conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.

Art. 162 - Ente Bilaterale di Formazione: modello di organizzazione e di gestione - Il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda, potrà essere asseverato tramite l'apposito Organo Tecnico dell'Ente Bilaterale.

Art. 163 - Ente Bilaterale di Formazione - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane. A tal fine, le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di riscossione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Inteprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, ferma restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

Art. 164 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso gli Enti Bilaterali.

TITOLO XLII PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 165 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

In ogni caso, a richiesta del Lavoratore, il Datore dovrà versare alle scadenze previste gli importi destinati al Fondo di Previdenza Complementare.

TITOLO XLIII PATRONATI

Art. 166 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (*esempio: ENCAL - INPAL*) o Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLIV CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 167 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro associati, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL, così come indicato nei siti delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici.

Il contributo dovrà essere versato nella misura e nei modi previsti dalle Associazioni Datoriali firmatarie il CCNL.

TITOLO XLV DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 168 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento del rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO XLVI RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 169 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
Studi Professionali che amministrano condomini o immobili
e di Società di servizi integrati alla proprietà immobiliare

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO XLVII AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 170 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica esemplificativamente ai Dipendenti degli Studi e delle Società che operano, in qualsiasi forma, nei settori o attività sotto indicati:

A. Studi Professionali:

- 1) *Amministratori Condominiali;*
- 2) *Amministratori di proprietà immobiliari;*
- 3) *Transazioni immobiliari.*

B. Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare.

C. Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono.

D. Ogni altra Associazione che presti attività prevalente agli Studi professionali o alle Società di servizi alla Proprietà immobiliare, nonché ai condomini amministrati e/o ai loro condòmini.

Art. 171 - Classificazione dimensionale degli Studi o delle Società

Ambito di applicazione	Numero di Dipendenti				
	<i>Fino a 3</i>	<i>Da 4 a 9</i>	<i>Da 10 a 30</i>	<i>Da 31 a 100 o Oltre 31*</i>	<i>Oltre 100</i>
A. Studi Professionali	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande*	
B. Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
C. Associazioni di categoria e/o associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
D. Altre Associazioni che prestino attività prevalente agli Studi professionali e alle Società di servizi alla proprietà immobiliare, nonché ai condomini amministrati e/o ai loro condòmini	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande

Il numero di Dipendenti è inteso come media del personale in forza nell'anno precedente:

- *il personale con orario a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota;*
- *gli stagionali o il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 180 (centottanta) giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;*
- *gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.*

Nel caso di più attività nella medesima Società, i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti imputati all'ambito con più lavoratori.

TITOLO XLVIII

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 172 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in diversi settori specifici o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle Piccole o Medie realtà, quindi di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Art. 173 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite d'orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 (trenta) ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 174 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 175 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*).

Resta inteso che, solo per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce non assorbibile, della differenza tra la **Componente Parametrica** del livello Quadro e quella del livello di appartenenza.

Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 176 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite l'Ente Bilaterale Federale, conformemente al Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art. 157.

Art. 177 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dalla Società, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquatamila Euro) per evento e per anno.

Lo Studio è altresì tenuto ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro).

TITOLO XLIX CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti concordano sulla necessità che l'inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dal contenuto professionale della mansione, primariamente individuato nella Declaratoria e nel Profilo contrattuale.

Quale conseguenza di tale scelta, a parità di professionalità contrattualmente vi sarà sempre parità di retribuzione (Componente Parametrica), indipendentemente dal settore di appartenenza. Tale allineamento retributivo, sarà diversamente integrato solo dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai rischi specifici, ai modi della prestazione, alla sua eventuale particolare onerosità o al lavoro svolto con particolari profili d'orario.

Inoltre, le Parti rilevano che nell'attuale organizzazione del lavoro sono pressochè scomparse le prestazioni di fatica quali i manovali o meramente ripetitive quali gli addetti all'ordine manuale, perché ridotte dal ricorso alle macchine. Si richiedono, anche nelle mansioni d'ordine, sempre più elevati livelli di competenza specifica, o capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle incombenze extralavorative.

Pertanto, il più basso livello d'inquadramento già comprende tali competenze e prevede, solo come residuali e accessorie, le mansioni d'ordine meramente esecutivo, di attesa, di custodia o di fatica.

Art. 178 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che lo Studio/Azienda, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento delle diverse mansioni previste o riconducibili allo stesso livello d'inquadramento professionale riconosciuto, ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arricchimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere aggiornato secondo i criteri previsti dal presente CCNL e dall'art. 2103 c.c.

Le esemplificazioni riportano solo il “*titolo*” della mansione, mentre il suo “*contenuto*” dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive le mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l'**Esemplicazione** che meglio rappresenti il “*titolo*” della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplicazione, indipendentemente dal suo ambito specifico di applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esempificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell’inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l’adeguamento delle Esempificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull’Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazione@enbif.it).

Le Declaratorie, i Profili e le Esempificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui s’intende esplicitamente affermare.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

Tabella 1): Sintesi sulla Classificazione del Personale

Livello:	Autonomia:	Qualifiche:	Mansioni:	Esempificazioni Profili:
Quadro	<i>Elevata ed Estesa, Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale</i>	<i>Quadro</i>	<i>Quadro di Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali</i>	<i>Direttore</i>
1°	<i>Elevata ed Estesa Gestionale, Organizzativa e Funzionale Intersettoriali</i>	<i>Impiegato Direttivo di 1ª Cat.</i>	<i>Impiegato di Estese Funzioni Direttive Intersettoriali</i>	<i>Responsabile di Direzione o di più Servizi</i>
2°	<i>Elevata ed Estesa Gestionale, Organizzativa e Funzionale Settoriale</i>	<i>Impiegato Direttivo di 2ª Cat.</i>	<i>Impiegato di Elevate Funzioni Direttive Settoriali</i>	<i>Capo Servizio</i>
3°	<i>Gestionale, Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto di 1ª Cat.</i>	<i>Impiegato Gestore Intersettoriale</i>	<i>Gestore di più Uffici o di più Reparti</i>
4°	<i>Gestionale, Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto di 2ª Cat.</i>	<i>Impiegato Gestore Multisettoriale</i>	<i>Capo di Ufficio con diverse competenze specialistiche settoriale</i>
			<i>Impiegato Gestore di almeno 5 sottoposti multisettoriali</i>	<i>Capo Reparto Coordinatore/Gestore di più squadre con diverse competenze specialistiche settoriali</i>
		<i>Operaio di elevate Specializzazioni</i>	<i>Operaio Esperto Manutentore Multisettoriale e Gestore</i>	<i>Operaio di Elevata Specializzazione</i>

Segue Tabella 1): Sintesi sulla Classificazione del Personale

5°	Coordinatore con Autonomia Funzionale ed Elevata Esecutiva	Impiegato di Concetto	Impiegato Specializzato Coordinatore e Formatore d'Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i, fino a 5 sottoposti settoriali	Impiegato Specialista o Elevato Esperto di settore
		Operaio Specializzato	Operaio Esperto Esecutore Multisetoriale e Coordinatore	Capo Squadra Operaio Specializzato
6°	Coordinatore con Autonomia Esecutiva ed Elevata Operativa	Impiegato o Operaio di Elevata Qualificazione	Impiegato anche Coordinatore di addetti di livello/i inferiore/i	Impiegato di Elevata Qualificazione e Coordinatore
			Operaio Esperto Esecutore Plurisetoriale e Coordinatore	Operaio di Elevata Qualificazione e Coordinatore
7°	Esecutiva e Operativa	Impiegato o Operaio Qualificato settoriale	Impiegato o Operaio con mansioni settoriali articolate e complesse	Impiegato o Operaio Qualificato Settoriale
8°	Operativa o Semplice	Impiegato o Operaio Qualificato generico	Impiegato con mansioni qualificate semplici, d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee	Impiegato o Operaio Qualificato Generico

Art. 179 - Classificazione Unica: definizioni attinenti - Ai fini della corretta Classificazione del personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei seguenti termini utilizzati:

- ✓ **“Autonomia Gestionale”** o **“Gestore”**: il Lavoratore che, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, in forza delle proprie competenze relative all'area professionale gestita, coordina anche tecnicamente i propri sottoposti, sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità dei risultati dei singoli lavoratori coordinati e dell'intero gruppo di lavoro. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
- ✓ **“Autonomia Rappresentativa”**: quando il Lavoratore opera come *Alter Ego* dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore (*ogniqualevolta esso si articoli al suo interno su competenze ed aree professionali diverse, con adeguato numero di lavoratori coordinati: settore amministrativo, tecnico, commerciale ecc.*) di Grande Società o, quale Direttore, di Piccola/Media Società, comunque, con meno di 50 (cinquanta) dipendenti.

- ✓ **“Autonomia Organizzativa”**: quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro.
- ✓ **“Autonomia Funzionale”**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo specialistico di lavoro, ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ✓ **“Autonomia Esecutiva”**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale e, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, ecc. richieste e dei tempi di esecuzione previsti. Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d'Ordine, ma senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.
- ✓ **“Autonomia Coordinativa”** o **“Coordinatore”**: il Lavoratore che ha la responsabilità organizzativa di un gruppo di lavoro, di cui stabilisce le priorità, gli orari, i turni di lavoro e di ferie. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate e mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute, senza avere però la responsabilità dei singoli risultati tecnici, amministrativi o commerciali dei sottoposti coordinati, poichè sono essi i veri titolari delle competenze specifiche della loro mansione.
- ✓ **“Autonomia Operativa”**: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo strumenti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi, ecc. Può anche coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- ✓ **“Autonomia Semplice”**: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (*guida di automezzi, semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo, normali competenze di cucina, assistenze semplici alla*

persona), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o d'affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

- ✓ **“Responsabile”**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- ✓ **“Servizio”**: struttura amministrativa complessa, composta da più uffici.
- ✓ **“Ufficio”**: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
- ✓ **“Reparto”**: struttura operativa complessa, composta da più squadre.
- ✓ **“Capo Ufficio”**: quando un Impiegato, per le proprie elevate competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio.
- ✓ **“Squadra”**: un gruppo di professionalità omogenee comprendente fino a 11 (undici) lavoratori.
- ✓ **“Capo Squadra”**: quando l'Operatore, per le proprie elevate competenze, coordina un gruppo di lavoratori di area professionale omogenea, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (Manutenzioni, ecc).
- ✓ **“Gruppo”**: insieme fino a 5 (cinque) lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti, 3 operai qualificati elettricisti*).
- ✓ **“Competenze Settoriali”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità *Puntuali*, rispetto alla sua specifica area d'attività. In tale area, può coordinare altri lavoratori.
- ✓ **“Competenze Plurisetoriali”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità in due settori aziendali o d'area.
- ✓ **“Competenze Multisetoriali”**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende almeno tre settori aziendali o d'area (*Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisetoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell'area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale*).
- ✓ **“Competenze Intersettoriali”**: quando il Lavoratore opera in un campo d'attività e di responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in area multiprofessionale estesa.
- ✓ **“Professionalità Omogenee”**: s'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria con mansioni tra loro integrabili e/o fungibili.

Art. 180 - Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (*certificazione@enbif.it*) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbif.it*) per utilità in tutti i casi a esso riconducibili.

Art. 181 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale della Società.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Società di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ampi se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle operazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità. Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto (quindi, sarà Quadro se Direttore di una Società di almeno 11 Impiegati di Elevato Concetto o Concetto), mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di una Società di Addetti d'ordine, che sarà Quadro solo se essa ha almeno 51 Lavoratori.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla “Classificazione dimensionale degli Studi e delle Società” (art. 171).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. “*Mobilità Professionale Verticale*”, tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del

livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) **Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale**

Ogniquale volta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano le “*Condizioni d'Ingresso*” o la “*Mobilità Verticale*”, si dovranno rispettare le previsioni di cui ai Titoli XIX e XX del presente CCNL;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale della Società e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore.

In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la **Componente Parametrica** prevista nel livello superiore spettante e la **Componente Parametrica** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore sia il livello superiore, sia la relativa **R.T.M.C.M.**

4) **Criteri della Mobilità Verticale Professionale dall'8° al 7° livello per addetti alle sostituzioni nella medesima area professionale ma su competenze eterogenee**

Le Parti nel rispetto della nuova formulazione dell'art. 2103 del c.c., che indirettamente prevede una professionalità d'area anziché la precedente professionalità puntuale, intendendo promuovere la valorizzazione delle capacità professionali dei Lavoratori nell'ambito delle attività richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale dall'8° (ottavo) al 7° (settimo) livello, che si attiverà nei seguenti termini:

- ❖ il Lavoratore assunto all'8° (ottavo) livello, che abbia un'anzianità compiuta di almeno 24 (ventiquattro) mesi e successivamente acquisisca le competenze richieste dal suo livello professionale su almeno 2 (due) esemplificazioni tra loro eterogenee, ma sempre dello

stesso livello (*esempio: per copertura di servizi durante la pausa pranzo*), che siano state concordate con la Società e con l'accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di altri 36 (trentasei) mesi dalla loro acquisizione e con positiva verifica professionale, passerà al 7° (settimo) livello.

Resta inteso che, in ogni caso di adibizione alle mansioni superiori, il 7° (settimo) livello spetterà rispettando i criteri dell'art. 118.

Art. 182 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai

QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il Lavoratore di *Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali* che, con le caratteristiche di cui all'art. 172 del presente CCNL, in **Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale**, in Studi, Società, settori o servizi di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali e responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esemplicazioni di Quadro - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
 - gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze di Legge:
 - Direttore Amministrativo (*in Grande Azienda*)
 - è responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
 - Direttore di Contabilità Generale (*in Grande Azienda*)

- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell’Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l’applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:
 - o Direttore Finanziario (*in Grande Azienda*)
- gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:
 - o Responsabile di Direzione Commerciale (*in Grande Azienda*)
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, coordina la raccolta e l’esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l’uniformità dei criteri d’imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell’attività del settore informatico:
 - o Direttore Controllo di Gestione (*in Grande Azienda*)

Profili ed esemplificazioni di Quadro - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
- assicura l’efficienza di impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione e il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze di continuità dei servizi. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l’obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l’installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predisporre le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l’addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile interno o esterno del Servizio di Prevenzione e

Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*). Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) dell'Azienda o del Condominio siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica:

- Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni (*in Grande Azienda*)

➤ *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

PRIMO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Prima Categoria di Estese Funzioni Direttive Intersettoriali che, con **Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale**, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'Azienda, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Titolare o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Profili ed esemplificazioni di Primo Livello - Ruoli Amministrativi:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo Livello e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
 - ha la responsabilità della gestione e del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali decentrate, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei o dell'intero Studio. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile di Sede o Filiale (*normalmente in una Grande Azienda*)
 - Responsabile dello Studio o della Società (*normalmente in Azienda Medio Grande*)

- è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) e il ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Coordina i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione, ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore gestito. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Titolare:
 - o Responsabile Amministrativo (*normalmente in Grande Azienda*)

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - o Responsabile Controllo di Gestione (*in Grande Azienda*)

- conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle previsioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:
 - o Responsabile del Personale (*normalmente in Grande Azienda*)

Profili ed esemplificazioni di Primo Livello - Ruoli Tecnici:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo Livello e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
- esercita l'autonoma gestione della progettazione e dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati e degli impianti. Dispone l'adeguamento degli impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, allarmi e servizi centralizzati. Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) dell'Azienda o del Condominio siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha anche la responsabilità del

Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e del personale tecnico coordinato:

- Responsabile di Direzione Tecnica (*normalmente in Grande Azienda*)
- organizza ed assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione d’impianti, apparecchiature, attrezzature e fabbricati aziendali. Per l’elevata competenza intersettoriale, cura e organizza i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, le sicurezze passive degli edifici e delle attività (segregazione di aree, porte blindate, allarmi ecc.). Cura l’adeguamento degli impianti elettrici, elettronici, d’allarmi interni, gruppi elettrogeni di continuità, ponti radio, impianti di riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente a macchine, attrezzature e impianti. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni presso i Clienti, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e ambientale. Risponde dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
 - Responsabile di Direzione Tecnica, Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in Grande Azienda*)
- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Primo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l’Impiegato Direttivo di Seconda Categoria con “*Elevate Funzioni Direttive Settoriali*” che, con specifica collaborazione, in condizioni di **elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale Settoriale** e con delega di poteri, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d’area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di gestione, coordinamento, responsabilità e controllo d’altri Lavoratori, garantendo i risultati del Servizio o degli Uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (*Prefettura, Questura, clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale d’area o aziendale;

- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 1° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 1° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 26 (ventisei) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 1° livello, nei primi 20 (venti) mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1 art. 107*).

Profili ed esemplificazioni di Secondo Livello - Ruoli Amministrativi:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - è coordinatore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: gestione del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - Capo Servizi Amministrativi (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
 - in autonomia, coordina la gestione del contenzioso legale dell'Azienda. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - Capo Servizio Legale e Contenzioso (*normalmente in Grande Azienda*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile Finanziario e Assicurativo (*normalmente in Grande Azienda*)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli

scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

- Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Azienda*)

- ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali concordati e coordina le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché i servizi di sede. Collabora con il Responsabile interno o esterno della sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Capo Servizio Personale (*in Grande Azienda*)

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione e l'effettuazione dei servizi. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative o amministrazione) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti e alla logistica:
 - Capo Servizio Approvvigionamenti (*in Grande Azienda*)

- gestisce ed assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Capo Servizio Sistemi Informativi (*in Grande Azienda*)

- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei servizi. Le procedure di controllo sono concordate con la Direzione Generale o Tecnico Operativa. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità:
 - o Capo Servizio Qualità (*in Grande Azienda*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Secondo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

Profili ed esemplificazioni di Secondo Livello - Ruoli Tecnici:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - esercita l'autonoma gestione dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e dei propri sottoposti qualificati o specializzati:
 - o Capo Servizi Tecnici Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
 - con specifica competenza, individua e coordina gli interventi tecnici di uno o più servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, rifacimenti e installazione di impianti, ivi compresi quelli fotovoltaici, cura la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale e per i successivi interventi (quali il c.d. *Libretto di Fabbricato*), cura i manuali di manutenzione ecc. Nei cantieri da lui coordinati, normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione ed è responsabile della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale, normalmente in Azienda Medio Grande:
 - o Capo Servizio Installatori impianti
 - o Capo Servizio Rifacimenti e manutenzioni edili

- Capo Servizio di Prevenzione e Protezione
- Capo Servizio Sicurezza Cantieri
- Capo Servizio Direttore dei lavori

- dirige e controlla l'attività di cantieri con oltre 30 (trenta) dipendenti addetti, coordinando la realizzazione dei programmi ed ottimizzando le risorse. In particolare, segue l'andamento gestionale tecnico, contabile e amministrativo del cantiere sulla base dei dati preventivi e consuntivi e degli indicatori di efficacia ed efficienza preventivamente concordati.
È responsabile della sicurezza di cantiere e del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati:
 - Responsabile cantiere/i

- organizza la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile. Cura, in particolare, l'ottimizzazione delle procedure, dei percorsi e degli spazi in magazzino e propone al suo Responsabile eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze, garantendo il rispetto delle previsioni di legge. Coordina le operazioni di carico e scarico e fornisce la documentazione necessaria all'emissione dei documenti di trasporto o vi provvede mediante propri sottoposti. Si assicura del corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché dell'utilizzo proficuo del personale in organico. Assicura, per quanto di sua competenza, la tempestività dei rifornimenti alla produzione, collaborando strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina, controlla e motiva il personale impiegatizio ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati richiesti. Risponde nel magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, assicurandosi che gli addetti abbiano ricevuto la necessaria formazione:
 - Capo Servizio Logistica (*normalmente in Grande Azienda*)

- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Secondo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TERZO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Gestore Intersectoriale di "Elevato Concetto di Prima Categoria" che, con specifica collaborazione, in condizioni di **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata ed estesa Autonomia Funzionale** e con deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, svolga attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico delle aree coordinate. Inoltre, in un ufficio articolato su diverse competenze specifiche, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità della formazione e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 2° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 2° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 24 (ventiquattro) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 2° livello, nei primi 20 (venti) mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1 art. 107*).

Profili ed esemplificazioni di Terzo Livello - Ruoli Amministrativi:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Terzo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - è responsabile della correttezza delle scritture contabili. Predisporre gli adempimenti fiscali, contributivi e assicurativi e i pagamenti ai fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisporre la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda e opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - Responsabile Uffici Contabilità (*normalmente in Media Azienda*)
 - segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - Responsabile Uffici Legale e Contenzioso (*normalmente in Media Azienda*)
 - collabora al raggiungimento degli obiettivi di vendita di ciascun settore, nei termini previsionali, di volumi e di fatturato, assicurando, per la propria area coordinata, il loro conseguimento. Gestisce e coordina la rete di vendita di propria responsabilità (Agenti e/o Operatori di Vendita),

concordando la programmazione dei piani di visita dei clienti.

Collabora con il Responsabile di settore per la formulazione delle scelte commerciali:

○ Capo Servizio Commerciale (*normalmente in Media Azienda*)

- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:

○ Responsabile Amministrazione del personale (*normalmente in Media Azienda*)

- assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento di impianti, attrezzature, servizi ausiliari, mobili e materiali richiesti per garantire l'effettuazione dei servizi. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi e seleziona le fonti di approvvigionamento con valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte, riportandoli alle funzioni interessate. Gestisce la funzione acquisti e logistica, con responsabilità della disciplina del lavoro dei sottoposti e dei risultati da essi conseguiti:

○ Responsabile Uffici Approvvigionamenti (*normalmente in Media Azienda*)

- gestisce l'attività di analisi e programmazione nel rispetto dei risultati e dei tempi concordati; definisce gli standard operativi, cura la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore, ripartendo i singoli compiti tra i vari uffici in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti, assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione di forma e contenuti dei documenti d'input. Segue la realizzazione di ciascun progetto d'area, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione agli obiettivi delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale.

Gestisce il personale sottoposto e risponde al proprio Responsabile d'area o al Direttore Generale:

- Responsabile Uffici Elaborazione Dati (*normalmente in Media Azienda*)

Profili ed esemplificazioni di Terzo Livello - Ruoli Tecnici:

➤ L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Terzo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:

- gestisce, nell'ambito del settore di propria competenza, un gruppo di lavoro di preposti alla progettazione e/o all'esecuzione degli interventi sugli impianti; stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi tecnici e li valuta in concorso con la funzione Approvvigionamenti. Propone la scelta di soluzioni, materiali, apparecchiature e fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici e amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale potendo avere la relativa delega di responsabilità penale.

Risponde normalmente al Direttore o, in Grande Azienda, al Responsabile Tecnico apicale:

- Capo Servizi Tecnici (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
- gestisce gli addetti all'installazione/modifica/manutenzione degli impianti di allarme e videosorveglianza, assicurando sia il rispetto delle norme tecniche d'installazione, sia le condizioni di sicurezza dell'impianto. Gestisce e organizza i propri sottoposti, assicurando il rispetto della disciplina e delle condizioni di sicurezza nel lavoro e la loro formazione. Coordina il calendario dei lavori, il godimento delle ferie e i vari aspetti inerenti al personale gestito. Individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette alla contabilità i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute, alla ripartizione dei costi degli interventi e alla fatturazione:
 - Responsabile Tecnici, Nuovi Impianti e Manutenzione (*normalmente in Grande Azienda*)
- negli interventi sugli impianti, individua soluzioni, stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e del personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale.

Risponde al Titolare o al vertice Tecnico aziendale:

- Responsabile delle Installazioni e Manutenzioni (*normalmente in Grande Azienda*)
 - concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - Responsabile Progettisti edili (*normalmente in Grande Azienda*)
 - in un'unità operativamente autonoma fino a 30 (trenta) dipendenti, con le necessarie competenze edili, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, ha la responsabilità di gestire e coordinare i cantieri di edilizia, rifacimenti, scavi o restauri e la manutenzione dei beni immobili e architettonici:
 - Gestore Cantiere
- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Terzo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

QUARTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Gestore di “*Elevato Concetto di Seconda Categoria*” in possesso di competenze multisettoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata Funzionale ed Esecutiva**. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nell'area di propria competenza, gestisce, coordina e forma almeno 5 (cinque) sottoposti multisettoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della formazione e dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici e/o amministrativi adottati negli ambiti di propria competenza, svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi utilizzando, quando richiesto dalla natura del lavoro, lingue straniere;

- ❖ il **Lavoratore Gestore di Elevate Specializzazioni** che, con **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata Funzionale ed Esecutiva**, in possesso di ampie competenze tecniche multisettoriali e capacità documentali, risponde: dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro; del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda; del rispetto delle norme legali e di buona tecnica; del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza multisettoriale richiesta;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 3° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 3° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 22 (ventidue) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 3° livello, nei primi 18 (diciotto) mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1) art. 107*).

Profili ed esemplificazioni di Quarto Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quarto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura le informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce il personale sottoposto di Elevata Qualificazione o Qualificato. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - Capo Ufficio Contabilità
 - imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica:
 - Capo Ufficio controllo di gestione
 - gestisce e coordina gli Operatori di Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall'Azienda:
 - Capo Ufficio Commerciale (*normalmente in Azienda Medio Grande*)

- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - o Capo Ufficio Paghe e Contributi (*normalmente in Grande Azienda*)
 - o Capo Ufficio Selezione e Formazione (*normalmente in Grande Azienda*)
- assicura l'approvvigionamento di materie prime, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la gestione dei servizi. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento attraverso la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Gestisce gli eventuali addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:
 - o Capo Ufficio Approvvigionamenti (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - o Capo Ufficio di settore informatico (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:
 - o Capo Ufficio Analisti reti e pc (*normalmente in Grande Azienda*)

Profili ed esemplificazioni di Quarto Livello - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quarto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - nell'ambito del proprio settore di attività, effettua la progettazione edile o di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni

esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi, gestisce correttamente le risorse umane sottoposte:

- Capo Ufficio Disegni e Progetti (*normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti*)
 - Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD - CAM (*normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti*)
- in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipa ai lavori, gestisce, coordina e forma fino a 11 (undici) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
- Capo Ufficio Manutenzione e Installazioni (*normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti*)
- effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni od esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e dalle Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali e dell'Azienda in termini di sicurezza:
- Capo Preventivisti (*normalmente in una Grande Azienda*)
 - Responsabile dei lavori nei cantieri esterni (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
- con specifiche conoscenze multisettoriale, gestisce operativamente il cantiere di costruzione, manutenzione o restauro, organizzando le risorse umane e materiali, con la responsabilità di preposto alla sicurezza, eseguendo la contabilizzazione dei lavori ed interfacciandosi con tutte le figure del cantiere:
- Capo Cantiere o Capo Sito
- essendo in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, partecipando ai lavori, coordina e forma da 4 (quattro) a 10 (dieci) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
- Responsabile Reparti di Manutenzione
- con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina e forma da 4 (quattro) a 10 (dieci) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della

disciplina e dei risultati ottenuti. Svolge mansioni in elevata autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.):

- Responsabile Officine di Riparazione
- organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e delle mobili. Nella propria attività, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi, il Responsabile dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti, al fine di garantire il razionale rifornimento delle materie necessarie, comprese le attrezzature di lavoro. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico e di magazzino. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
 - Capo Uffici Logistica (normalmente in Grande Azienda)
 - Capo Magazzino (normalmente in Grande Azienda)
- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quarto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

QUINTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Coordinatore di “*Concetto*” in possesso di estese competenze settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con **Autonomia Funzionale ed elevata Esecutiva** e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, coordina l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere. Coordina e forma fino a 5 (cinque) sottoposti settoriali di livello/i inferiore/i;

- ❖ il Lavoratore Coordinatore “*Specializzato*” che, con specifica collaborazione ed adeguata iniziativa, nell’ambito delle proprie mansioni, in **Autonomia Funzionale ed elevata Esecutiva**, sceglie l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Essendo in possesso di elevate ed estese conoscenze tecniche settoriali, svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 4° livello, con Condizioni d’ingresso di breve durata, nei primi 10 (dieci) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 4° livello, con Condizioni d’ingresso di lunga durata, nei primi 20 (venti) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 4° livello, nei primi 18 (diciotto) mesi d’inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1) art. 107*).

Profili ed Esempificazioni di Quinto Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - è Impiegato Amministrativo, Contabile, Tecnico, del Personale, Informatico, Addetto alla Logistica, alla Qualità, agli Approvvigionamenti o Esperto linguistico che, normalmente in Piccola Azienda, coordina fino a 3 (tre) sottoposti multisettoriali:
 - Impiegato di Concetto - Coordinatore, Formatore ed Esperto Esecutore Multisettoriale

Profili ed esemplificazioni di Quinto Livello - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - essendo in possesso di conoscenze specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipando ai lavori, gestisce e coordina e forma fino a 5 (cinque) sottoposti settoriali, con responsabilità del rispetto della disciplina del lavoro:
 - Responsabile di Nuovi Impianti, Manutenzioni e Installazioni
 - fuori sede, in autonomia, procede all’installazione d’impianti di allarme o videosorveglianza, effettua misure complesse mediante l’utilizzo di specifiche strumentazioni e operazioni di montaggio, taratura, messa a punto, riparazione e/o revisione. Ricerca e individua il ciclo di magaglio

rispondenza al miglioramento dei risultati dell’attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale dell’ausilio di altri lavoratori. Coordina e forma almeno 5 (cinque) sottoposti multisettoriali, con responsabilità dei risultati complessivi del gruppo di lavoro:

○ Montatore Specializzato e Coordinatore

- esegue lavori specializzati edili, ivi compresi i tracciamenti di tutti i tipi. Effettua la posa di pavimentazioni complessi, muri a faccia vista, rivestimenti di scale e montaggio serramenti:

○ Muratore di Prima Categoria

- esegue lavori multisettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione di impianti complessi, anche in alta tensione ovvero, la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione. Coordina e forma fino a 5 (cinque) lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 3 (tre) lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti. Esegue cablaggi di elevato grado di difficoltà e le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti:

○ Capo Installatori impianti

- è conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio e la copertura H24, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l’igiene nel lavoro degli addetti, nonché l’igiene ambientale:

○ Conduttore impianti termici di Prima categoria che coordina fino a 5 lavoratori

- con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti ed opera in più d’una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica. Coordina e forma fino a 5 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 3 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti:

○ Coordinatore di Tecnici Manutentori

- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quinto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SESTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di “*Elevata Qualificazione*” che, con specifica collaborazione, opera quale Coordinatore in **Autonomia Esecutiva ed elevata Operativa**. Per la provata esperienza e le proprie competenze, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche plurisetoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Capo Ufficio e può coordinare l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori della propria area di livello/i inferiore/i;
- ❖ il Coordinatore “*di Elevata Qualificazione*” che, a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, con **Autonomia Esecutiva ed elevata Operativa**, svolge lavori richiedenti particolari conoscenze tecniche plurisetoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale di settore. Coordina un gruppo di altri lavoratori di settore di livello/i inferiore/i, senza responsabilità diretta dei lavori da essi effettuati;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 5° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 8 (otto) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 5° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 20 (venti) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 5° livello, nei primi 16 (sedici) mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1 art. 107*).

Profili ed Esemplicazioni di Sesto Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Sesto livello:
 - per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia Operativa ed Esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione.

E' Impiegato d'elevata qualificazione addetto all'Ufficio:

- Contabilità
- Paghe e contributi
- Tecnico
- CED
- Commerciale (Acquisti e Gestione Ordini, addetto alle Vendite e Post Vendita)
- svolge, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziario, estratti conto, solleciti ecc. E' Impiegato d'elevata qualificazione e, normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto Salvataggi EDP
 - Segretario Unico di Direzione
 - Segretario con gestione pratiche riservate
 - Creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi
- è Impiegato Commerciale o Amministrativo, Esperto Linguistico che, con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali o amministrativi, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - Operatore di Elevata Qualificazione Amministrativo, del Personale, Commerciale, anche con l'utilizzo di una lingua straniera
- in base a istruzioni generali e documentazioni esistenti, disegna particolari di una costruzione o schemi di componenti di un impianto e/o apporta modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da misurazioni, tabelle o norme di lavorazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero esegue in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegna la disposizione di apparecchiature o dà corretta veste formale a schizzi già completi:
 - Disegnatore particolarista

Profili ed Esemplicazioni di Sesto Livello - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Sesto livello:
 - a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie alte e specifiche competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad

altro Responsabile diretto:

- Installatore di impianti
- Addetto conduzione impianti
- Manutentore impianti meccanico, elettrico, idraulico ecc.

- svolge complesse lavorazioni di muratoria, quali muri a faccia vista, getti di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e pareti. Provvede al montaggio di elementi prefabbricati in cantiere:
 - Muratore di Seconda Categoria
 - è responsabile della sala macchine e del funzionamento, documentazione e manutenzione degli impianti e della rete di distribuzione del freddo:
 - Tecnico Frigorista di Elevata Qualificazione di Seconda Categoria
 - è conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di secondo grado che, coordina i suoi sottoposti, concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
 - Conduttore impianti termici di Seconda categoria
 - in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica e idraulica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione, modifica di impianti e interventi di messa in sicurezza. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali. Può coordinare l'organizzazione del proprio gruppo di lavoro e dei manutentori esterni:
 - Capo squadra Manutentori di Elevata Qualificazione di Seconda Categoria
- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Sesto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

SETTIMO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato "*Qualificato Settoriale*" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolge in condizioni di **autonomia Esecutiva e Operativa** uno o più lavori che richiedono competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ❖ il Lavoratore "*Qualificato Settoriale*" che, con specifica esperienza e collaborazione, in **autonomia Esecutiva e Operativa** esegue lavori per i quali siano richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ❖ il Lavoratore che, con i requisiti previsti al punto 4) dell'art. 181, per la Mobilità Verticale Professionale, abbia diritto di passare dall'8° al 7° livello;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 6° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 6 (sei) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 6° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 18 (diciotto) mesi di inserimento nella mansione (*cf. art. 104*);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 6° livello, nei primi 14 (quattordici) mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cf. Colonna 3, Tab. 1) art. 107*).

Profili ed Esemplicazioni di Settimo Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Settimo livello:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso della lingua straniera richiesta:
 - Centralinista bilingue
 - Addetta al front office/ricevimento bilingue

- garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:
 - Impiegato Qualificato
- su indicazione del Responsabile, predispone, elabora ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto e le fatture:
 - Contabile
- effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute:
 - Salvataggio EDP
- fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui servizi, installazioni, ecc. della Società, oltre che alle altre informazioni su modi e tempi di pagamento, di intervento, ecc.:
 - Impiegato Commerciale
- partecipa alle assemblee condominiali, verbalizza gli interventi dei condomini presenti e dell'Amministratore, redige il Verbale Ufficiale:
 - Segretario Verbalizzante
- svolge, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio o all'Amministratore Condominiale:
 - Addetto alla preparazione delle assemblee
 - Addetto alle ripartizioni Condominiali
 - Addetto al "back office"
- sulla base di istruzioni operative, svolge attività qualificate di assistenza e/o di servizi al Condominio:
 - Addetto all'assistenza del Condominio (*)
 - Addetto ai servizi di portineria (*) diurna/notturna con controllo di più accessi mediante apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapporti, ecc.

() L'esatta definizione dei profili professionali contrassegnati dal simbolo (*) è demandata dalle Parti contrattuali del presente CCNL, anche con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro di chi opera in favore del Condominio e all'individuazione di particolari indennità economiche e previsioni normative riferite ai lavoratori che effettuano le attività in questione, all'apposita Commissione Bilaterale dell'En.Bi.F. (all'indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it), come da relativo Regolamento.*

Profili ed Esemplicazioni di Settimo Livello - Ruoli Tecnici e Servizi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Settimo livello:
 - è in grado di confezionare calcestruzzi, malte e di svolgere attività qualificata di muratoria, carpenteria e lavorazione del ferro. Svolge anche attività di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera, con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici e con l'adozione di tecniche specifiche:
 - Muratore Qualificato
 - effettua rasature, fissa supporti e pannelli, lamierini e giunti, stende resine pigmentate di finitura:
 - Addetto capottatura
 - monta ponteggi, parapetti, fermapiedi, scale e schermature seguendo le disposizioni del Pi.M.U.S.:
 - Montatore Qualificato ponteggi fissi
 - monta colonne portanti ancorandole alla struttura, ripiani, ponti mobili, sistemi di sicurezza anticaduta, livellamento, ecc:
 - Montatore Qualificato ponti mobili
 - svolge complesse lavorazioni di carpenteria, quali cassetture in legno o metalliche per vari tipi di facciata a vista, piombatura pilastri e pareti:
 - Carpentiere Qualificato
 - realizza e posa in opera armature in ferro per costruzioni in cemento armato:
 - Ferraiolo Qualificato
 - realizza opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere, che esegue anche su disegno:
 - Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature

- controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, compila i documenti e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto:
 - Addetto alla centrale di betonaggio o Dosatore

- esegue rivestimenti con materiali vari (gres, vetro, ceramica, ecc.) che richiedono particolare conoscenza degli stessi e delle tecniche di posa:
 - Posatore di rivestimenti Qualificato
 - Mosaicista Qualificato

- esegue lavori di pittura, ornati e riquadratura chiaro - scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere. Applica parati speciali o di lusso. Esegue lavori di stuccatura e levigatura con rifinitura con smalti, tracciatura a mano libera di lettera e numeri, ecc.:
 - Pittore - Decoratore
 - Verniciatore
 - Addetto all'applicazione di parati speciali

- effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani, segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione:
 - Ascensorista Qualificato

- esegue mansioni che richiedono specifica patente e/o certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas frigoriferi:
 - Manutentore Frigorista Qualificato

- conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorrendo alla definizione dei parametri con scelta delle attrezzature da utilizzare:
 - Addetto conduzione impianti Qualificato

- effettua tutte le movimentazioni richieste dal magazzino o dalla logistica aziendale, ivi compreso il carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi, mezzi informatici, mezzi di movimentazione e attrezzature, scegliendo la

sequenza delle operazioni, le tecniche d'intervento ecc. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore:

- Magazziniere Qualificato
 - esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono conoscenze teoriche-pratiche. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad altro Responsabile diretto:
 - Installatore d'impianti
 - Riparatore
 - Manutentore, impianti, meccanico, elettrico, idraulico ecc.
 - con specifica esperienza esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto:
 - Potatore artistico di piante
 - effettua lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la semina dei vari tipi di piante, la cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, le serre, i materiali necessari:
 - Giardiniere Qualificato
 - in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori impegnativi e complessi relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - Tecnico Qualificato
- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Settimo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

OTTAVO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ il Lavoratore “*Qualificato Generico*” che, con **autonomia Operativa o Semplice**, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, è Impiegato con mansioni qualificate semplici, d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee o di pari livello. Opera anche con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica;

- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 7° livello, con Condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 4 (quattro) mesi di inserimento nella mansione (cfr. art. 104);
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 7° livello, con Condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 18 (diciotto) mesi di inserimento nella mansione (cfr. art. 104);
- ❖ il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del 7° livello, nei primi 12 (dodici) mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. *Colonna 3, Tab. 1*) art. 107).

Profili ed Esemplicazioni di Ottavo Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Ottavo livello:
 - è Impiegato addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); reception, gestione centralini telefonici e corrispondenza interno/esterno; front desk, immissione dati; videoscrittura, fogli di calcolo; servizi aziendali. Su indicazione del Responsabile effettua operazioni diverse svolgendo procedure o schemi predeterminati, elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:
 - Impiegato Amministrativo
 - Impiegato Commerciale
 - Addetto al Centralino
 - Addetto alla Reception
 - Impiegato Tecnico
 - sulla base di istruzioni operative, svolge attività ausiliarie di assistenza e/o servizi al Condominio:
 - Assistente domiciliare (*)
 - Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite (*)

() L'esatta definizione dei profili professionali contrassegnati dal simbolo (*) è demandata dalle Parti contrattuali del presente CCNL, anche con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro di chi opera in favore del Condominio e all'individuazione di particolari indennità economiche e previsioni normative riferite ai lavoratori che effettuano le attività in questione, all'apposita Commissione Bilaterale dell'En.Bi.F. (all'indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it), come da relativo Regolamento.*

Profili ed Esemplicazioni di Ottavo Livello - Ruoli Tecnici e Servizi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo livello, svolge una o più mansioni, quali:
 - normali lavorazioni di muratura come muri comuni di tutti i tipi, intonaci,

getto di calcestruzzi, assistenza al montaggio impianti. Realizza opere di finitura su pareti o su soffitti, sigillature, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere:

- Muratore Comune
- Aiuto Operatore restauro

- esegue normali lavori di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi, ecc.:
 - Carpentiere Comune

- con specifica collaborazione e competenza, svolge attività di manutenzione del verde. Su indicazione di un lavoratore di livello superiore pota alberi, piante, siepi, ecc.:
 - Operaio agricolo
 - Aiuto Giardiniere

- coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili:
 - Ausiliario Montatore ascensorista

- svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo:
 - Conduttore automezzi, autista

- sulla base delle istruzioni ricevute, mediante semplici operazioni, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino e applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Può effettuare le pulizie e, seguendo le istruzioni ricevute, il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento:
 - Magazziniere Comune

- effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i e/o parti comuni del Condominio, utilizzando normali strumenti, anche meccanici. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
 - Addetto alle pulizie

- *Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Ottavo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TITOLO L OPERATORI DI VENDITA

Mentre la crisi della produzione, dei servizi e del lavoro si aggrava, diversi provvedimenti legislativi contribuiscono ad aumentare le difficoltà degli Imprenditori, delle Imprese e dei Lavoratori. Tra questi, la previsione di un minimale mensile soggetto a contributi previdenziali di € 1.237,08 e l'obbligo di commisurare l'imponibile previdenziale all'eventuale maggior importo delle retribuzioni previste dai CCNL "comparativamente più rappresentativi a livello nazionale". Tale norme, pur avendo motivazioni di un certo pregio, non sono però armonizzate né precise, per cui si risolvono in aggravio di costi ogniqualvolta le Aziende tentino di affrontare la crisi stimolando la forza lavoro con meccanismi di partecipazione.

Infatti, questi ultimi, prevedono normalmente erogazioni "a consuntivo", annuali o plurimensili, con il risultato pratico di un aggravamento dei contributi da versare a parità di retribuzione, solo perchè si tratta di retribuzioni non uniformemente "distribuite" nei vari mesi dell'anno di calendario. Nonostante tale absurdità e le denunciate storture di cui sopra, le Parti ritengono che le retribuzioni "condizionate", quali quelle miste "a economica" e "a provvigione", siano un potenziale rimedio agli effetti della crisi, potendo contribuire significativamente ad elevare le retribuzioni, senza pesare sui risultati dell'Azienda.

Art. 183 - Operatori di Vendita: classificazione - Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di categoria A: "Impiegato di Elevata Qualificazione" che, oltre ad avere le caratteristiche richieste dalla Declaratoria del livello **6°** e dell'Operatore di Vendita di Seconda categoria, è assunto stabilmente dalla Società con l'incarico prevalente di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli e/o servizi oggetto dell'incarico stesso. Provvede a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni datoriali ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Coordina un gruppo di Operatori di Vendita di livello inferiore.
- b) Operatore di Vendita di categoria B: "Impiegato Qualificato" che, oltre ad avere le caratteristiche richieste dalla Declaratoria del livello **7°**, è assunto stabilmente dalla Società con l'incarico prevalente di collocare gli articoli e/o i servizi offerti dalla medesima.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta commerciale o di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di Categoria A: Impiegato di 6° livello;
- Operatore di Vendita di Categoria B: Impiegato di 7° livello.

Art. 184 - Operatori di Vendita: assunzione - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purchè compatibili con il suo livello professionale;
- b. l'ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l'oggetto (*prodotti, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo articolo 185;
- c. le condizioni ed eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e rimborsi per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 185 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile. Provvigioni - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, commisurata al tempo e modo della prestazione, e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni.

Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione e/o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di secondo livello.

Le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) della **Componente Parametrica** spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "detassazione", fermo

restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si farà riferimento anche a tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, nel loro valore medio mensile dell'anno precedente. Pertanto, tali Premi nel loro valore medio saranno utili nella determinazione delle retribuzioni differite sopra elencate.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per i Datori, si concorda la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle rispettive quote percentuali dei Premi Condizionati:

- 8,33% per tredicesima mensilità;
- 8,33% per ferie;
- 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, la stessa percentuale sarà incrementata del 17,43% per la totalità delle voci retributive differite.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R.

La lettera di assunzione e/o i successivi accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine. In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto

delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del solo 50% (cinquanta per cento) per la parte ineseguita.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Tenuto presente che le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (perchè l'erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione) e dell'esigenza di una fase di avvio delle vendite, le Parti concordano che all'Operatore di Vendita sia riconosciuto nelle retribuzioni mensili del primo trimestre di lavoro un importo, non conguagliabile, pari all'11,74% della sua Componente Parametrica, già comprensivo dei ratei afferenti le retribuzioni differite per tredicesima mensilità, ferie e festività .

TITOLO LI

ASPIRANTI AMMINISTRATORI CONDOMINIALI

Art. 186 - Percorsi formativi per gli aspiranti Amministratori di Condominio - La professione dell'Amministratore di Condominio attualmente non rientra tra quelle c.d. *ordinistiche* e, pertanto, non prevede il Praticantato, invece obbligatorio per le professioni riconosciute. Non vi è attualmente nemmeno la possibilità di attivare Collaborazioni a progetto ai sensi della lettera b), comma 2, art. 2 del D. Lgs. 81/2015.

Premesso quanto precede le Parti, riconoscendo l'importanza di creare percorsi formativi idonei sia all'inserimento di lavoratori dipendenti sia di aspiranti lavoratori autonomi o collaboratori, concordano di rinviare tali previsioni ad apposito Accordo che sarà definito tra le Associazioni e Organizzazioni sottoscrittrici il presente CCNL.

TITOLO LII

TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 187 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto (*Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile*) - Le Parti rilevano crescenti criticità economiche per le famiglie dei Lavoratori che abbisognano, sempre più, di poter contare su retribuzioni, per quanto possibile, costanti ed elevate. Sulla scia di tali considerazioni, si è posto anche il Governo, che ha previsto la possibilità di ripartire mensilmente il T.F.R. spettante al Lavoratore (*vedi art. 1 della legge n. 296/2006 il comma 756-bis*).

Le Parti hanno quindi concordato di conglobare nel trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto, di seguito detto ***Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile o R.T.M.C.M.***, le seguenti diverse voci retributive, prima distinte e/o condizionate:

- A.** Componente Parametrica (*comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.*);
- B.** Elemento Perequantivo Mensile Regionale;
- C.** Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione, ex I.M.M.C. e I.A.M.C.*);
- D.** Indennità Sostitutiva di Mensa.

Le Parti nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati che per gli Operai, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. *mensilizzazione*.

Resto inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purchè sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi a parità di lavoro.

A. Componente Parametrica (*già compresa nella R.T.M.C.M.*)

Le Parti hanno concordato l'arricchimento dei contenuti professionali previsti per i livelli 4°, 5°, 6° e 7° della Classificazione del personale del presente CCNL, rispetto al Contratto previgente, con conseguente aumento dei parametri dei corrispondenti livelli d'inquadramento, da utilizzare per la determinazione del trattamento economico.

Tab. 1): Modifiche ai Parametri Contrattuali

Livello	Parametri Vecchio CCNL	Parametri Nuovo CCNL
Quadro	225	225
1°	195	195
2°	174	175
3°	156	155
4°	139	140
5°	124	130
6°	114	120
7°	105	112
8°	100	100

Per effetto di quanto precede, la Componente Parametrica, comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D.R., già conglobata nella **R.T.M.C.M.**, all'1° marzo 2016, è la seguente:

Tab. 2): Componente Parametrica all'1° marzo 2016

Livello	Componente Parametrica	di cui Ex Contingenza
<i>Quadro</i>	€ 2.098,13	541,85
1°	€ 1.818,38	535,90
2°	€ 1.631,88	531,93
3°	€ 1.445,38	528,36
4°	€ 1.305,50	524,99
5°	€ 1.212,25	522,01
6°	€ 1.119,00	520,03
7°	€ 1.044,40	518,24
8°	€ 932,50	517,25
<i>Op. di Vendita di Categoria A</i>	€ 1.007,10	468,02
<i>Op. di Vendita di Categoria B</i>	€ 939,96	466,41

B. Elemento Perequativo Mensile Regionale (già compreso nella R.T.M.C.M.)

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30% (trenta per cento).

A parziale recupero di tale differenziale di costo dell'identico paniere di beni e servizi, le Parti confermano la previsione di un Elemento Perequativo Regionale, già conglobato nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 188.

Tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Qualora la Società abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile di ciascun Lavoratore sarà quella propria della Regione ove egli ha la sede abituale di lavoro. Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo la titolarità dell'originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della sede abituale di lavoro. Qualora vi fosse trasferimento del Lavoratore, si dovrà riconoscergli la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della nuova Regione sede abituale di lavoro.

C. Indennità Contrattuale (già compresa nella R.T.M.C.M.)

L'Indennità Contrattuale è parte della Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 188, ed è composta dalla *Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex Festività* e dalla *Componente di Mancata Contrattazione*, come riportato nelle successive lettere a) e b):

a) Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex festività (già compresa nella R.T.M.C.M.)

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permesso retribuito in ragione d'anno (*già comprensive delle ex festività*), previste dal previgente CCNL *Amministratori*, siano conglobate nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta, fermo restando il diritto del Lavoratore al corrispondente monte ore annuo (48) di permessi non retribuiti (in quanto già mensilmente liquidati pro quota).

All'atto del godimento del permesso non retribuito, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette relative all'assenza, che le quote differite della corrispondente Indennità Contrattuale, così come riassunte dal successivo art. 190.

b) Componente di Mancata Contrattazione (ex IMMC e IAMC: già comprese nella R.T.M.C.M.)

Le Parti, constatato che nel settore di applicazione del presente CCNL, la Contrattazione di secondo livello si è sviluppata meno delle aspettative,

concordano di conglobare nella Retribuzione Territoriale Minima Contattuale Mensile i valori diretti e differiti delle previgenti "I.M.M.C." e "I.A.M.C.", correlati all'effettiva presenza del lavoratore. *Pertanto, dal 1° marzo 2016, non saranno più spettanti le Indennità di Mancata Contrattazione, ad esclusione dell'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (I.A.M.C.) maturata fino al mese di febbraio 2016, che dovrà essere liquidata alla naturale scadenza.*

Resta inteso che, in caso di mancata prestazione lavorativa, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette relative all'assenza, che quelle differite, così come riassunte dal successivo art. 190.

D. Indennità Sostitutiva di mensa (già compresa nella R.T.M.C.M.)

L'Indennità Sostitutiva di mensa, spettante a tutti i dipendenti dello Studio in funzione delle presenze al lavoro, è già conglobata nella R.T.M.C.M. prevista al successivo art. 188.

In caso di assenza dal lavoro, l'Azienda tratterà le quote orarie complessivamente previste (C. + D.), conformemente al successivo art. 190. Tenuto conto dell'equipollenza ai fini retributivi delle somme, valori o prestazioni in natura, a qualunque titolo corrisposti al lavoratore, le Parti concordano che in caso di riconoscimento, per ciascun gruppo di 8 ore ordinarie lavorate, di un buono pasto giornaliero del valore di almeno € 5,00 (cinque Euro), o in presenza del servizio mensa aziendale con costo a carico dell'Azienda almeno pari al corrispondente valore, lo Studio opererà per ciascun *buono pasto* o per ciascun *servizio mensa* usufruito, una trattenuta (*giornaliera*) conformemente alla seguente Tabella 3).

Tab. 3): Trattenuta in caso di erogazione di buono pasto o servizio mensa

Periodo	Totale Trattenuta Giornaliera
dall'1.09.2016	€ 0,925
dall'1.09.2017	€ 1,850
dall'1.09.2018	€ 2,775

Art. 188 - Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile -

Come già anticipato nell'articolo che precede, la **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** da riconoscere ai Lavoratori in unico importo lordo onnicomprensivo mensile, è composta dalle seguenti voci:

- Componente Parametrica
- Elemento Perequativo Regionale
- Indennità Contrattuale
- Indennità Sostitutiva di Mensa

ed è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del T.F.R.

Essa rappresenta, quindi, il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Solo in assenza di trattamenti retributivi *ad personam*, la R.T.M.C.M. coinciderà con la **Retribuzione Individuale Mensile** del Lavoratore.

Nelle successive Tabelle 4) si riportano le Retribuzioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili suddivise per Regione, livello contrattuale d'inquadramento e per scadenza, che dovranno essere riconosciute ai Lavoratori nell'arco di vigenza del presente CCNL.

Tab. 4. a): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° marzo 2016

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
Lombardia	2472	2166	1961	1759	1604	1498	1396	1313	1197	1284	1209
Liguria	2462	2158	1954	1752	1599	1493	1391	1309	1193	1279	1205
Trentino	2462	2158	1954	1753	1599	1493	1392	1310	1193	1280	1205
Lazio	2458	2155	1951	1750	1597	1491	1390	1308	1192	1278	1204
Toscana	2455	2152	1949	1748	1595	1490	1389	1308	1191	1277	1203
Emilia Romagna	2441	2140	1938	1739	1587	1483	1382	1301	1185	1270	1197
Friuli	2434	2134	1933	1734	1583	1479	1379	1298	1183	1267	1194
Valle d'Aosta	2426	2127	1927	1729	1578	1475	1376	1295	1180	1264	1191
Umbria	2426	2127	1927	1729	1578	1475	1376	1295	1180	1264	1191
Piemonte	2419	2121	1922	1725	1574	1472	1373	1293	1178	1261	1189
Veneto	2394	2100	1903	1708	1560	1459	1361	1282	1167	1249	1178
Marche	2366	2076	1882	1689	1543	1444	1347	1269	1156	1235	1165
Abruzzo	2338	2052	1860	1670	1526	1429	1334	1257	1144	1222	1153
Sicilia	2339	2052	1861	1670	1527	1430	1334	1258	1145	1222	1153
Puglia	2334	2049	1858	1668	1524	1428	1333	1256	1143	1221	1152
Campania	2331	2045	1855	1665	1522	1426	1331	1255	1142	1219	1150
Sardegna	2328	2044	1854	1664	1521	1425	1330	1254	1142	1219	1150
Calabria	2295	2015	1828	1642	1502	1408	1315	1240	1128	1203	1136
Basilicata	2294	2014	1827	1641	1501	1408	1314	1240	1128	1202	1135
Molise	2293	2013	1827	1640	1501	1407	1314	1239	1128	1202	1135

Tab. 4. b): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2016

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
Lombardia	2526	2215	2007	1802	1645	1537	1434	1350	1232	1320	1244
Liguria	2516	2207	2000	1796	1640	1532	1429	1346	1228	1316	1240
Trentino	2516	2207	2000	1796	1640	1533	1430	1346	1228	1316	1240
Lazio	2512	2204	1997	1794	1638	1531	1428	1345	1227	1315	1239
Toscana	2509	2201	1995	1792	1636	1530	1427	1344	1226	1313	1238
Emilia Romagna	2495	2189	1984	1782	1628	1522	1420	1338	1220	1307	1232
Friuli	2488	2183	1979	1777	1624	1519	1417	1335	1218	1304	1229
Valle d'Aosta	2480	2176	1973	1772	1619	1515	1414	1332	1215	1300	1226
Umbria	2480	2176	1973	1772	1619	1515	1414	1332	1215	1300	1226
Piemonte	2472	2170	1968	1768	1615	1512	1411	1330	1213	1297	1224
Veneto	2448	2149	1949	1751	1601	1499	1399	1319	1202	1285	1213
Marche	2420	2125	1928	1732	1584	1484	1385	1306	1191	1272	1200
Abruzzo	2392	2101	1907	1713	1567	1469	1372	1294	1179	1258	1188
Sicilia	2393	2101	1907	1714	1568	1469	1372	1294	1180	1259	1188
Puglia	2388	2098	1904	1711	1565	1467	1371	1293	1178	1257	1187
Campania	2385	2095	1901	1709	1563	1466	1369	1292	1177	1255	1186
Sardegna	2382	2093	1900	1707	1562	1465	1368	1291	1177	1255	1185
Calabria	2349	2064	1875	1685	1543	1448	1353	1277	1163	1239	1171
Basilicata	2348	2063	1874	1684	1542	1447	1352	1277	1163	1239	1170
Molise	2347	2063	1873	1684	1542	1447	1352	1276	1163	1238	1170

Tab. 4. c): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2017

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
Lombardia	2580	2265	2054	1845	1686	1577	1472	1387	1267	1356	1279
Liguria	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1467	1383	1263	1352	1275
Trentino	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1468	1383	1263	1352	1275
Lazio	2566	2253	2044	1837	1679	1570	1466	1382	1262	1351	1274
Toscana	2563	2251	2042	1835	1677	1569	1465	1381	1261	1350	1273
Emilia Romagna	2548	2238	2031	1825	1669	1562	1458	1375	1255	1343	1267
Friuli	2541	2232	2025	1821	1665	1558	1455	1372	1253	1340	1264
Valle d'Aosta	2534	2226	2020	1816	1660	1554	1452	1369	1250	1336	1261
Umbria	2534	2226	2020	1816	1660	1554	1452	1369	1250	1336	1261
Piemonte	2526	2219	2014	1811	1656	1551	1449	1367	1248	1333	1259
Veneto	2502	2198	1996	1794	1642	1538	1437	1356	1237	1322	1248
Marche	2474	2174	1974	1775	1625	1523	1423	1343	1226	1308	1235
Abruzzo	2446	2150	1953	1756	1608	1508	1410	1331	1214	1294	1223
Sicilia	2446	2151	1953	1757	1609	1509	1410	1331	1215	1295	1223
Puglia	2442	2147	1950	1754	1606	1507	1409	1330	1213	1293	1222
Campania	2438	2144	1948	1752	1604	1505	1407	1329	1212	1292	1221
Sardegna	2436	2142	1946	1750	1603	1504	1406	1328	1212	1291	1220
Calabria	2403	2114	1921	1728	1584	1487	1391	1314	1198	1276	1206
Basilicata	2401	2112	1920	1727	1583	1487	1390	1313	1198	1275	1206
Molise	2401	2112	1919	1727	1583	1486	1390	1313	1198	1275	1205

Tab. 4. d): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° marzo 2018

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
Lombardia	2613	2294	2080	1869	1707	1596	1490	1404	1282	1372	1294
Liguria	2604	2286	2073	1862	1702	1591	1485	1400	1278	1368	1290
Trentino	2603	2285	2073	1862	1702	1592	1486	1400	1278	1368	1291
Lazio	2600	2282	2070	1860	1700	1590	1484	1399	1277	1367	1289
Toscana	2597	2280	2068	1858	1698	1589	1483	1398	1276	1366	1288
Emilia Romagna	2582	2267	2057	1849	1690	1581	1476	1392	1270	1359	1282
Friuli	2575	2261	2052	1844	1686	1578	1473	1389	1268	1356	1279
Valle d'Aosta	2567	2255	2046	1839	1681	1574	1470	1386	1265	1352	1276
Umbria	2567	2255	2046	1839	1681	1574	1470	1386	1265	1352	1276
Piemonte	2560	2249	2041	1834	1677	1571	1467	1383	1263	1350	1274
Veneto	2535	2228	2022	1818	1663	1558	1455	1372	1252	1338	1263
Marche	2508	2204	2001	1799	1646	1543	1441	1360	1241	1324	1250
Abruzzo	2480	2180	1979	1780	1629	1528	1428	1347	1229	1310	1238
Sicilia	2480	2180	1980	1780	1630	1528	1428	1348	1230	1311	1239
Puglia	2476	2176	1976	1777	1627	1526	1427	1347	1228	1309	1237
Campania	2472	2173	1974	1775	1625	1525	1425	1345	1227	1308	1236
Sardegna	2470	2171	1972	1774	1624	1524	1424	1345	1227	1307	1235
Calabria	2436	2143	1947	1752	1605	1507	1409	1331	1213	1292	1221
Basilicata	2435	2142	1946	1751	1604	1506	1408	1330	1213	1291	1221
Molise	2434	2141	1946	1750	1604	1506	1408	1330	1213	1291	1220

Tab. 4. e): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2018

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
Lombardia	2667	2343	2126	1912	1748	1636	1528	1440	1317	1409	1329
Liguria	2657	2335	2119	1905	1743	1631	1523	1436	1313	1404	1325
Trentino	2657	2335	2119	1906	1743	1631	1524	1437	1313	1405	1326
Lazio	2653	2332	2116	1903	1741	1629	1522	1436	1312	1403	1324
Toscana	2650	2329	2114	1901	1739	1628	1521	1435	1311	1402	1324
Emilia Romagna	2636	2317	2103	1892	1731	1621	1514	1428	1305	1395	1317
Friuli	2629	2311	2098	1887	1727	1617	1511	1426	1303	1392	1315
Valle d'Aosta	2621	2304	2092	1882	1722	1613	1508	1423	1300	1389	1311
Umbria	2621	2304	2092	1882	1722	1613	1508	1423	1300	1389	1311
Piemonte	2614	2298	2087	1878	1718	1610	1505	1420	1298	1386	1309
Veneto	2589	2277	2068	1861	1704	1597	1493	1409	1287	1374	1298
Marche	2561	2253	2047	1842	1687	1582	1479	1397	1276	1360	1286
Abruzzo	2533	2229	2025	1823	1670	1567	1466	1384	1264	1347	1273
Sicilia	2534	2229	2026	1823	1671	1568	1466	1385	1265	1347	1274
Puglia	2529	2226	2023	1821	1668	1566	1465	1383	1263	1345	1272
Campania	2526	2222	2020	1818	1666	1564	1463	1382	1262	1344	1271
Sardegna	2523	2221	2019	1817	1665	1563	1462	1382	1262	1343	1270
Calabria	2490	2192	1993	1795	1646	1546	1447	1368	1248	1328	1256
Basilicata	2489	2191	1992	1794	1645	1546	1446	1367	1248	1327	1256
Molise	2488	2190	1992	1793	1645	1545	1446	1367	1248	1327	1255

Art. 189 - Assorbimenti - Parte dell'aumento retributivo previsto dal 1° marzo 2016, essendo corrispondente alla rivalutazione dell'Indice IPCA, NON sarà assorbibile, nei valori precisati nella successiva Tabella 5).

Non saranno parimenti assorbibili gli aumenti periodici d'anzianità (scatti).

Tenuto però conto del basso incremento dell'Indice IPCA, a salvaguardia del valore reale della retribuzione pattuita, tutti gli altri aumenti disposti dal presente CCNL, salvo che sia diversamente disposto dall'Azienda a maggior favore del dipendente, o pattuito come *non assorbibile* all'atto della concessione

del trattamento, assorbiranno le voci retributive "ad personam" fino a concorrenza del 90% (novanta per cento) dell'incremento contrattuale.

Tab. 5): Importo mensile lordo non assorbibile (al 1° marzo 2016)

Livelli	Importo mensile lordo non assorbibile
Q	€ 21,35
1°	€ 18,51
2°	€ 16,61
3°	€ 14,71
4°	€ 13,29
5°	€ 12,34
6°	€ 11,39
Op. di Vendita di Categoria A	€ 11,39
7°	€ 10,63
Op. di Vendita di Categoria B	€ 10,63
8°	€ 9,49

Art. 190 - Trattenute per mancata prestazione - Le componenti della **R.T.M.C.M.** previste dal presente Contratto sono riferite alle prestazioni di lavoro *effettivo*, per tale intendendosi quelle corrispondenti al sinallagma contrattuale: *retribuzione contro lavoro*. Perciò, eventuali eccezioni al sinallagma determineranno i seguenti trattamenti (*alternativi*):

- a) in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore (*per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali, ecc.*), l'Azienda tratterà le corrispondenti quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, comprensive dei riflessi per le retribuzioni differite e il T.F.R., conformemente alla seguente Tabella 6):

Tab. 6): Trattenuta oraria in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore

Periodo	Totale Trattenuta Oraria
dall'1.03.2016	€ 1,25
dall'1.09.2016	€ 1,40
dall'1.09.2017	€ 1,54
dall'1.09.2018	€ 1,69

La Commissione Bilaterale Contrattuale En.Bi.F., con Interpretazione Prot. n. 12/2016, ha confermato che:

- i. "rientrano nelle previsioni di cui alla Tabella 6) del presente punto, anche le assenze dovute per il godimento dei saldi di permessi/rol/par retribuiti, maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL;
- ii. inoltre, tale trattenuta di cui alla Tabella 6) dovrà essere effettuata in occasione di ogni altra assenza che determini una retribuzione datoriale (per intero o per integrazione parziale). A titolo esemplificativo, si considerano le assenze per congedo matrimoniale, permessi elettorali ecc.

Dovranno essere invece escluse dalla trattenuta le assenze per maternità, per donazione sangue e ogni altra assenza che non preveda una retribuzione datoriale.

Le assenze per ferie (sia maturate nel rinnovato CCNL "Amministratori", sia negli anni precedenti) e/o per permessi/riposi compensativi conseguenti al lavoro straordinario o rarefazioni della Banca delle Ore, così come le assenze dovute per assemblee sindacali retribuite, essendo considerate "lavorate", non dovranno determinare alcuna voce di trattenuta ai sensi del presente paragrafo."

- b) le Parti, in ossequio al principio della corrispettività delle prestazioni (*lavoro contro retribuzione*) e dell'onnicomprendività della retribuzione nelle sue componenti (*diretta, differita, in natura, a partecipazione, a provvigione, ecc.*), coerentemente concordano che in caso di assenza o permesso non retribuito e di "mensilizzazione retributiva", si effettui la trattenuta dell'intera retribuzione (*diretta, differita e quota T.F.R.*), in modo da assicurare, all'atto della loro effettiva erogazione, la pienezza della retribuzione per ferie e tredicesima, nonché degli integrali accontonamenti del T.F.R. Pertanto, in caso di assenza/permesso non retribuiti, l'Azienda tratterà la corrispondente **Retribuzione Oraria Individuale** del Lavoratore, maggiorata del 24% (*per i predetti riflessi sulle retribuzioni differite e il T.F.R.*).

Art. 191 - Aumenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Società o Studio, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

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

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 7): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Quadro	€ 40,00
1°	€ 37,00
2°	€ 34,00
3°	€ 31,00
4°	€ 28,00
5°	€ 26,00
6° e Op. di Vendita di Categoria A	€ 24,00
7° e Op. di Vendita di Categoria B	€ 22,00
8°	€ 20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 7) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali.

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

“In caso di passaggio contrattuale o in caso di cambio di livello conseguente a rinnovo di CCNL, con rimodulazione della Scala Classificatoria, il numero degli scatti già maturati dal Lavoratore e il loro importo dovrà rimanere invariato, salvo l'eventuale proporzionamento in tredicesimi, in caso di provenienza da CCNL con quattordici mensilità.

Qualora l'importo da riconoscere al Lavoratore non corrisponda all'importo calcolato con l'applicazione degli scatti previsti dal CCNL “Amministratori” rinnovato, si dovrà continuare ad erogare il numero e l'importo già maturato dal Lavoratore prima del passaggio/rinnovo di CCNL, a titolo di “scatti progressi”.

All'atto della maturazione degli scatti restanti, dovranno essere riconosciuti i nuovi aumenti periodici d'anzianità nei valori previsti dall'art. 188 del CCNL.

Il numero complessivo degli scatti (“scatti progressi” e “scatti futuri”) non potrà essere superiore a 10.

Ai fini del presente punto, per “scatti progressi” s'intendono il numero e l'importo degli scatti maturati nel precedente CCNL o Scala Classificatoria mentre, per “scatti futuri” s'intendono quelli che saranno riconosciuti alle scadenze contrattuali previste, nei valori in quel momento in essere.

Per maggiore chiarezza, questa Commissione consiglia di esporre nel cedolino paga, in distinte posizioni, gli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore (con voce “scatti progressi”) e quelli riconosciuti nel corso di applicazione del CCNL “Amministratori” del 28 gennaio 2016 (con voce “scatti maturati”).

Nel caso in cui nel precedente CCNL la decorrenza degli scatti fosse stata biennale, a differenza di quella triennale del CCNL “Amministratori” del 28 gennaio 2016, la determinazione della prima scadenza biennale o triennale sarà effettuata con il criterio di prevalenza: se nel precedente CCNL il Lavoratore ha lavorato oltre 12 mesi dalla prima o precedente decorrenza, al compiersi del biennio dovrà essere riconosciuto lo scatto con i valori previsti dal nuovo CCNL; viceversa, lo scatto dovrà essere riconosciuto dal compiersi del triennio” (Aggiornato all’Intepretazione Contrattuale En.Bi.F., Prot. n. 13/2016).

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile** dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l’eventuale trattamento più favorevole previsto dal presente CCNL o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d’anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

TITOLO LIII TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA’

Premessa

Le Indennità sono riconosciute “ad importo” per il lavoro ordinario prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità. A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesta per una determinata mansione.

Art. 192 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - Al personale ordinariamente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, un’*Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro* pari ad € 70,00 (settanta Euro) lordi.

La presente Indennità concorrerà alla formazione della **Retribuzione Individuale di Fatto** ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

TITOLO LIV **TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI**

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe problematica la sua saturazione produttiva;*
- *le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di ottenere risultati utili.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all’attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di poter prevedere il ricorso al lavoro festivo, e all’eventuale lavoro notturno, prolungato o extra ordinario spezzato, con inevitabili oneri aggiuntivi per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da favorire una condizione “d’indifferenza” alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l’obbligatorietà.

Infatti, mentre il precedente sistema contrattuale sostanzialmente prevedeva volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero della volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti, essi diventano un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è “prolungamento” o “anticipazione” dell’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario prolungato”), oppure non adiacente all’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario spezzato”); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. “richiesta con preavviso”) o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta tempestiva”) o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta urgente”).

Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 193, 194 e 197:

- A. Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le

maggiorazioni previste all'art. 193; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Permessi Individuali, di cui all'art. 194. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso retribuito per riposo compensativo.

B. Banca delle Ore, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 197.

Art. 193 - Lavoro straordinario (*individuale o individuale plurimo*) -

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprehensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore*, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 122) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè giustificato, temporaneo, rigorosamente motivato e nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
 - b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d’ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell’art. 260 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per mancata collaborazione (*cf. punto i) art. 263 e punto s) art. 264*).

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (*vedi art. 196*), entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario “obbligatorio” (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10^a ora giornaliera, la 48^a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con permesso compensativo, di cui al successivo articolo 194;*
- b) il lavoro straordinario “facoltativo” (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10^a ora giornaliera e la 48^a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con permesso compensativo*, di cui al successivo articolo 194, con relativo accredito nel Conto Permessi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza permesso compensativo, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.*

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **Retribuzione Individuale Oraria** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono le seguenti.

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	16%	19%	22%	19%	22%	25%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	22%	25%	28%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	24%	27%	30%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

Come sopraddetto, le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Il lavoro straordinario prestato in modo "fisso e continuativo", ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita voce di *forfetizzazione* facente parte della RIM, sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R. (cfr. art. 196).

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 194 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con permesso compensativo - In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.I.O.** previste nella successiva Tabella 2), e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *permessi compensativi*.

Quindi, anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati nel Conto Permessi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l'accoglimento della richiesta di permesso, lo Studio dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio.

La gestione dei permessi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei permessi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l'ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario senza l'effettivo godimento del previsto permesso compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con permesso compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con permesso compensativo*

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

Art. 195 - Lavoro "a recupero" - E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "straordinario con riposo compensativo", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio:

Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art. 196 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina:

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 1° e 2° livello, non sono soggetti a limitazioni d'orario e la **R.T.M.C.M.**, prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.I.M.**, prima pattuita.
- b) I Lavoratori di 3° e 4° livello non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniqualevolta gestiscano e coordinino altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di 3° e 4° livello, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.I.M.**
- c) Nei casi di forfetizzazione "fissa" dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.I.M.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- d) Quando l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario fosse componente fissa della **R.I.M.**, con prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore (oltre tre mesi), l'Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità.

In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carezza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e gli stessi possono variare nel tempo a seconda delle necessità dello Studio/Azienda e del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile**. In tali casi, lo Studio non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con permesso compensativo.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell'Accordo Individuale o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (*Lavoratori di 3° e 4° livello che non coordinano altri lavoratori e per quelli di livello inferiore al 4°*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana ed entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali, sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.I.M., cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;

- nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.
- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con permesso compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

- a) *La forfetizzazione dello straordinario potrà essere “fissa” o “temporanea e variabile”:*
 - a. *la forfetizzazione fissa si ha ogniqualvolta tale voce è componente della **R.I.M.** dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell’ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d’impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede;*
 - b. *la forfetizzazione temporanea e variabile non è componente della **R.I.M.** ma voce della **R.I.F. (Retribuzione Individuale di Fatto)** dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b), e c), lettera B. All’atto dell’incarico, della trasferta o del trasferimento, l’Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata (a condizione o a tempo).*
- b) *L’importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dallo Studio e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell’indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.*
- c) *Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l’alternativo utilizzo dello straordinario con riposo compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.*
- d) *La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l’assistenza delle Parti firmatarie il presente CCNL.*

Art. 197 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualevolta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, lo Studio/Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
- b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisetimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive “maturate”, “godute” e “saldo”.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore “godute”.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, a favore del Lavoratore o dell'Impresa.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono continui e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (vedi art. 151), potrà richiedere, per una sola volta, la liquidazione anticipata del saldo positivo della Banca delle Ore, quando sia eccedente le 120 ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Le ore d'intensificazione agli effetti normativi si considerano ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione della loro collocazione temporale.

Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro-quota, salvo che le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.I.O.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

C. Modi d’attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla RSA/RST indicante i motivi della necessità dell’intensificazione o della rarefazione e sulla sua presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e RSA/RST, in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali permessi individuali, con la stessa disciplina prevista per i permessi compensativi dello straordinario, di cui all’art. 194.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, i servizi e l’impresa, la Banca delle Ore è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l’effettuazione dell’intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.

Pertanto, in caso d’ingiustificato rifiuto ad effettuare l’intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per mancata collaborazione (*punto i) art. 263 e punto s) art. 264*).

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l’eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario.

L’assenza all’intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all’accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta.

La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all’atto dell’intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di “*Rarefazione non retribuita*”.

Il Lavoratore potrà richiedere la retribuzione della "Rarefazione non retribuita" con l'utilizzo del saldo positivo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo settoriale della Banca delle Ore quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni ecc.*).

Art. 198 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l'esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi, *fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di "riposo compensativo"*.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 199 - Maggiorazione Turnisti "6 + 1 + 1" - A compensazione della maggiore onerosità del turno di lavoro "6+1+1", come detto all'art. 123, sarà riconosciuta ai turnisti "H24" che prestano la loro opera con tale profilo d'orario la maggiorazione del 6% (sei per cento) della RIM per tutte le ore ordinarie effettivamente lavorate nel turno a ciclo continuo "6+1+1".

Art. 200 - Lavoro a turni: maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per flessibilità (*straordinario, straordinario con permesso compensativo e Banca delle Ore*) di cui ai precedenti articoli, sono anche previste le seguenti maggiorazioni della **R.I.O.** correlate alla particolare configurazione dell'orario ordinario di lavoro.

Tab. 4): Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie lavorate in turni periodici *

	Descrizione del turno	Maggiorazione nel "5 + 2"	Maggiorazione nel "6 + 1"	Maggiorazione nel "6 + 1 + 1"
A	Diurno feriale **	-	-	6%
B	Notturmo feriale	11%	11%	12%
C	Diurno di sabato	-	9%	10%
D	Diurno festivo	-	10%	11%
E	Notturmo di sabato	14%	14%	15%
F	Notturmo festivo	-	-	17%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 31.

** Maggiorazione prevista agli artt. 123 e 199.

Nota applicativa sulle maggiorazioni orarie

1. Le maggiorazioni orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla **R.O.N.** del Lavoratore e saranno riconosciute nel mese di competenza.
2. In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti.
3. Le maggiorazioni concorrono a formare la **Retribuzione Mensile di Fatto** del Lavoratore dovuta nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.
4. Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste nei rispettivi articoli, valide anche per i lavoratori giornalieri.

TITOLO LV TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità.

Resta inteso che, ogniqualvolta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale.

Art. 201 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro. Negli Istituti plurilocalizzati, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art. 202 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Società. Esso richiede normalmente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato sia eletto a cariche sindacali o pubbliche o sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno, il trasferimento non è possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni della Società ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al massimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% (cinquanta per cento) della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico della Società si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza del Lavoratore che non sia disposta dall'Azienda, *salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa* o di diverso accordo tra le Parti o per causa di forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (*anche per i suoi familiari*).

In caso di dimissioni del Lavoratore, *sempre ad esclusione della giusta causa*, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) R.I.M., che sarà aumentata di una mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza inferiore al preavviso di trasferimento.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 203 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto della Società (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00 (sei);
- b) la Diaria giornaliera, anche detta "*Indennità di trasferta*", pari a 1/52° della **Componente Parametrica**, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio, *salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria)*, sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della **R.I.O.** Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico della Società.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, gli dovrà essere corrisposto un compenso pari al 60% (sessanta per cento) del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende la quota relativa all'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di *almeno 10 (dieci) giorni*. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, il rimborso spese non documentabili e la Diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "*trasfertisti*".

Ai trasfertisti (produttori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dalla Società, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

Art. 204 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando una Società, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con la Società, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione da quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco, la Società rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **R.T.M.C.M.** del livello d'inquadramento in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al

capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 119 del presente CCNL.

Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Quando comporti un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro, il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 205 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile alla Società per sopperire ad esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute. Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dalla Società in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di funzionalità operativa, le Società provvederanno ad avvicinare nella reperibilità

il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dalla Società al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s’impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purchè assicurati sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d’intervento, né darà tempestiva comunicazione alla Società, concordando l’intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all’utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d’intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e la Società potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra la Società e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 6 (sei) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare alla Società la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, gli sarà comunque dovuta l’intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Società riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità conforme ai seguenti valori in euro.

Tab. 1): Indennità di Reperibilità

<i>Livello</i>	<i>16 ore in Giorno Feriale</i>	<i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i>	<i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>	<i>24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>
Q°	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18
1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08
2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14
3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte della Società o, nei casi previsti, di un cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con il 70% (settanta per cento) della **R.I.O.**

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in atto.

Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "*da remoto*", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Società e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente Contratto per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare alla Società l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 206 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti (Società e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "*pronta disponibilità*", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "*pronta disponibilità*" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Art. 207 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte della Società o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 203 del presente CCNL.

TITOLO LVI APPALTI

Art. 208 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltante - La Società che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie, logistica e custodia.

È anche ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.

Tali appalti sono sempre leciti quando siano richieste particolari attrezzature e competenze non presenti nell'organizzazione della Società ma proprie dell'Appaltatore, o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall'Appaltante.

L'Appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza, l'igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice, che opera per conto dell'Appaltante.

I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l'Appaltante per l'intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti presso l'Appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Appaltatrice.

La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell'Appaltante o dell'Appaltatore che applicano il presente CCNL o dei loro Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 209 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltatore - La Società appaltatore che applica il presente CCNL, in caso di appalto dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- nell'ambito di lavoro dell'Appaltante, siano rispettate le condizioni di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che i Lavoratori impiegati nell'appalto siano assicurati INAIL sui rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento organizzativo nel corso dell'appalto.

I Lavoratori di Aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di lavoro nonché, in base all'art. 5 della L. 136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione, le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori della Società appaltatore solo dal personale da essa preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Appaltatore compete esclusivamente a quest'ultimo e l'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Appaltatore, per i lavori appaltati:

- a) dispone dei mezzi strumentali necessari;
- b) esercita effettivamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
- c) assume il rischio d'impresa.

a) Mezzi strumentali necessari:

L’Azienda deve avere tali mezzi in proprietà o la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l’uso esclusivo dei propri Lavoratori e provvedere alla loro gestione, manutenzione, alla formazione del personale addetto e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.

b) Potere organizzativo e direttivo:

Significa che le disposizioni e la disciplina del lavoro nonché il potere gerarchico sui Lavoratori impiegati nell’appalto sono in capo all’Appaltatore. Pertanto solo quest’ultimo, previo accordo con l’Appaltante, stabilirà l’orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell’appalto, fosse anche per infrazioni disciplinari commesse nei confronti dell’Appaltante.

c) Rischio d’impresa:

L’Azienda assume il rischio d’impresa, assicurando l’esecuzione dell’appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore proprio dipendente, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all’integrazione del personale necessario all’esecuzione dell’opera o del servizio. Il rischio d’impresa comprende anche l’obbligo di retribuire, a norma del CCNL, i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione il loro lavoro.

Il rischio d’impresa esclude che l’Appaltante commisuri il dovuto all’Appaltatore esclusivamente sul rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest’ultimo.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell’Appaltatore o dell’Appaltante che applica il presente CCNL o dei loro lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d’appalto.

Art. 210 - Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore - A norma di legge, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell’appalto, l’Appaltante è obbligato in solido con l’Appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell’appalto. La “solidarietà” potrà essere esclusa o ridotta, solo mediante Certificazione dell’Appalto da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale e con Accordo Aziendale di secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati dall’Appaltatore nell’impresa Appaltante.

TITOLO LVII CAMBIO D'APPALTO

Premessa

Nel lavoro subordinato il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore è un requisito essenziale, che non può essere costituito da un terzo, estraneo alle parti. Quindi, in linea di principio, deve escludersi il passaggio automatico del personale da un'Azienda che ha perso un appalto ad altra che l'ha vinto, salvo, naturalmente, il caso in cui si configuri il trasferimento di ramo d'azienda. Inoltre, ove nel cambio di appalto fosse legalmente o contrattualmente previsto l'obbligo di conservare tutto il personale prima impiegato, il cambio d'appalto sarebbe giustificato solo da un minor corrispettivo, con totale scapito della valutazione sulla qualità del servizio, in massima parte correlata alla "qualità" del personale impiegato.

Sono proprio gli automatismi contrattuali nel subentro dei Lavoratori le cause principali della continua diminuzione del corrispettivo degli appalti e della riduzione delle valutazioni di gara al solo prezzo offerto dall'Azienda subentrante rispetto a quella uscente, con conseguente uscita dal mercato di molte piccole Aziende. Quale altra negativa conseguenza, vi è il premio ai datori meno rispettosi dei principi di legalità nei rapporti di lavoro, che ben possono praticare i prezzi più favorevoli.

Nel settore di applicazione del presente CCNL, i Cambi di appalto potrebbero verificarsi tra le Società che erogano servizi quali: attività di inventario, manutenzione ecc. Pertanto le Parti, consapevoli della cruciale importanza di conciliare la tutela dei posti di lavoro esistenti, con il rispetto dei principi di legalità e correttezza, per il cambio di appalto hanno concordato la seguente disciplina.

Art. 211 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria

- Ogniqualvolta vi sia un cambio di appalto che interessi almeno 10 (dieci) Lavoratori o l'8% (otto per cento) dei Lavoratori impiegati dall'Azienda uscente, nella Provincia dell'appalto, la subentrante, salvo che non sia dotata di propria struttura organizzativa e operativa sufficiente alla copertura dell'appalto, dovrà assumere con le procedure previste al presente Titolo, almeno il 60% (sessanta per cento) del personale richiesto nell'appalto o ad integrazione del proprio organico, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore. Il presente obbligo non si applica qualora l'Azienda subentrante:

- abbia avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- oppure abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- oppure abbia avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Azienda subentrante sarà esonerata dall'acquisizione del personale dell'Azienda uscente, per quel numero di suoi Lavoratori che rifiutassero l'assunzione.

Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Azienda uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Azienda subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art. 212 - Cambio di appalto: dichiarazione dell'Azienda uscente -

In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verifichino le condizioni previste al precedente articolo 211, l'Azienda uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

- 1) comunicare formalmente all'Azienda subentrante l'interesse del proprio personale ad essere assunto presso la stessa Azienda subentrante, per essere impiegato nell'appalto perduto;
- 2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno il 70% (settanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Azienda uscente;
- 3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Azienda subentrante del personale presente nell'elenco dei Lavoratori interessati di cui ai punti 1) e 2) che precedono.

Art. 213 - Cambio di appalto: verifiche dell'Azienda subentrante -

L'Azienda subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: mansioni di pari o superiore professionalità, indicazione dell'eventuale nuovo CCNL applicato, del livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, della nuova retribuzione lorda, di eventuali indennità o monetizzazioni e sintesi delle nuove condizioni normative.

Il lavoratore potrà sottoscrivere "*per accettazione*" tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Azienda uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Azienda subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi sul preavviso contrattuale.

Art. 214 - Cambio di appalto: garanzie - Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- ❖ l'Azienda uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Azienda

subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione conformemente all'art. 211, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIF) o la Direzione del Lavoro territorialmente competente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su diverse province, della sede legale dell'Azienda subentrante;

- ❖ il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione ai criteri previsti ai precedenti articoli 211 e 212, alternativamente:
 - dalla R.S.A. dell'Azienda subentrante;
 - dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIF) della sede ove opera l'Azienda subentrante.
- ❖ l'Azienda subentrante: potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.F., competente per la sede dell'Azienda uscente, il numero dei lavoratori dell'Azienda prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Azienda siano stati impiegati nell'ultimo semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per il 70% (settanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, le Aziende interessate sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art. 215 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore - In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Azienda subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa unità di assunzione, ma l'Azienda uscente avrà diritto di far verificare all'Ente Bilaterale En.Bi.F. la correttezza degli estremi della proposta formulata al lavoratore e del suo rifiuto.

Art. 216 - Cambio di appalto: principi in caso d'inapplicabilità della procedura - In tutti i casi in cui, a norma del precedente articolo 211, si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Azienda subentrante esamini con favore l'assunzione, alle condizioni previste all'art. 211 del personale già impiegato nell'appalto, con il duplice obiettivo di:

- ✓ garantire la continuità e la qualità del servizio;
- ✓ salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art. 217 - Cambio di appalto: condizioni particolari - Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali (*cf.* artt. 211, 212 e 214) dei lavoratori dell'Azienda uscente.

Art. 218 - Cambio di appalto: tempi - Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.

Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che le Aziende richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia, normalmente, a loro comunicata dall'Appaltante con 90 (novanta) giorni di preavviso, con il minimo incomprimibile di 31 (trentuno) giorni.

L'Azienda subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art. 219 - Cambio di appalto: preavviso - Le Aziende che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo o di essere eventualmente esonerati dall'applicazione della procedura prevista nell'art. 211, dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art. 218 che precede.

Art. 220 - Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti al Cambio di appalto - Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutte le Aziende uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutti i Lavoratori di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dalla sola Azienda subentrante.

Viceversa, nel caso in cui sia la sola Azienda uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, dovrebbero essere armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Azienda subentrante mediante Accordo tra le R.S.A. e i Rappresentanti Datoriali di entrambe le Aziende.

Art. 221 - Cambio di appalto: Anzianità e Tutele Crescenti - In caso di licenziamento da parte dell'Azienda subentrante di un Lavoratore già proveniente dall'Azienda uscente e da quest'ultima assunto dopo il 7 marzo 2015, ai fini del riconoscimento delle indennità e dell'importo di cui all'art. 3,

comma 1, articoli 4 e 6 del D.Lgs. 23/2015, la sua anzianità di servizio terrà conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato nel medesimo appalto, sia quale dipendente dell'azienda uscente che di quella subentrata, purchè nella medesima attività appaltata.

TITOLO LVIII IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica.

Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Art. 222 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela -
L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 223 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il datore di lavoro e il dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da

prendere in materia di protezione;

- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 224 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 225 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: "*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*";

- art. 451, codice penale: “Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro”;
- art. 589, comma 2, codice penale: “Omicidio colposo”;
- art. 590, comma 3, codice penale: “Lesioni personali colpose”;
- art. 68, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente”;
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso”;
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti”;
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”;
- art. 170, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”;
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”;
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”;
- art. 262, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente”;
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 “Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”.

Art. 226 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L’art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all’art. 223 del CCNL. Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l’obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Come precedentemente riportato, non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 227 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo “D.V.R.”, di cui all’art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 228 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 229 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le

Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture

regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 230 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele

previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

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

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 231 - Permessi e Formazione del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, di 24 ore di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento

potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 (“Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento”) dell’Allegato A dell’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;*
- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un’interfaccia di comunicazione con l’utente, in modo da assicurare costantemente l’assistenza, l’interazione, l’usabilità e l’accessibilità (help tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*
- *la tracciabilità dell’utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell’utente;*
- *le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.*

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- *conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;*
- *coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;*
- *pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;*

- *efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.*

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 232 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 233 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati (artt. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 234 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione - L'Ente Bilaterale, attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolge le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'En.Bi.F. rilascia alla Società che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società. Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIF (www.enbif.it).

TITOLO LIX
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 235 - Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Lo Studio è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 236 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà dello Studio corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 237 - decadenza e prescrizioni - Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc.

Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL - INPAL.

Art. 238 - Diritti: potere gerarchico - L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 239 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 240 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative - Lo Studio dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori INAIL e INPS previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca alle famiglie superstiti di Lavoratori defunti in costanza di servizio, l'importo minimo di € 30.000,00 e, per i Lavoratori che abbiano riscontrato un'invalità permanente, l'importo dovuto entro il massimale di € 40.000,00.

Lo Studio dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.F. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per le Assicurazioni

per il rischio morte e invalidità permanente.

Inoltre, per effetto dell'art. 198 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 241 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO LX
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 242 - Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro apparecchi elettronici personali quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art. 243 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 244 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi della Società, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali della Società, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, il Lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario richiesto dallo Studio per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art. 245 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dello Studio, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato ecc.

Art. 246 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con lo Studio; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dallo Studio ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta della Società.

Art. 247 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con lo Studio.

Art. 248 - Doveri: rispetto dell'orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dallo Studio per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato

"ritardatario" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali dello Studio e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 249 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 250 - Doveri: giustificazione assenze - *Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare (art. 260 del CCNL). Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R.*

Per effetto di quanto precede, il Datore di lavoro, nel mese di competenza, tratterà le quote orarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del 24%, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

Art. 251 - Doveri: permessi - Durante l'orario di lavoro, il Lavoratore non può interromperlo senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 252 - Doveri: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 253 - Visite d’inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d’inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d’introdurre nello Studio bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 254 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d’indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Società. Parimenti, sarà a carico della Società la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l’esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell’addebito, darà alla Società il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 255 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con lo Studio, il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell’ambiente di lavoro non sono consentite le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Il mancato rispetto di tali divieti configura “inadempimento contrattuale”, con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto all’art. 260 del CCNL.

Art. 256 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva e delle circostanze concomitanti.

Lo scopo delle sanzioni disciplinari è di recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale saranno progressive. La recidiva, per quanto precede, assume particolare gravità, con conseguenti sanzioni specifiche.

Art. 257 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 258 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO LXI

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELLO STUDIO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 259 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione della D.T.L. competente.

In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo.

I singoli Studi dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso lo Studio.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicabili le sanzioni anche penali previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purchè vi siano state le informazioni dovute e siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 260 - Potere Disciplinare.

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (cfr. precedente punto A.), il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti i fatti già contestati che sono, nello

stesso procedimento disciplinare, immodificabili. Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore; tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, delle circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessita di preventiva contestazione);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- 6) licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Art. 261 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica") e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Società, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo:

- a) non rispetta la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;

- d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 242).

Art. 262 - Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della **RIO**), nei confronti del Lavoratore recidivo in mancanze che hanno già determinato rimproveri verbali e/o scritti, che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario alla Società, ma causato da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dallo Studio;
- i) non dia immediata notizia alla Società di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale ENBIF, fermo restando che, nel caso dei punti c) e f), è impregiudicato il diritto dello Studio di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato. Parimenti, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Art. 263 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze

- psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
 - d) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile alla Società;
 - e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
 - f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni;
 - g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
 - h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
 - i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta allo Studio;
 - j) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (*cf. art. 255*);
 - k) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 264 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell'anno solare;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LX;
- c) commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Studio o violazione del segreto d'ufficio;
- e) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- f) al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività dello Studio, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
- g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti dello Studio, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili dello Studio, senza trarne personale beneficio;
- i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne

- sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;
- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale alla Società/Studio/Condominio;
 - k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
 - l) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
 - m) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
 - n) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento alla Società (più di un mese di retribuzione lorda);
 - o) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
 - p) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
 - q) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dello Studio/Società o del Committente;
 - r) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società 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;
 - s) sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione;
 - t) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 265 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- a) violi l'obbligo di fedeltà alla Società, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Società o del Committente;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività dello Studio, prestazioni lavorative, per

- conto proprio o altrui, durante l’orario di lavoro;
- c) sia recidivo nello svolgere durante l’orario di lavoro attività estranee allo Studio;
 - d) nel corso della malattia o dell’infortunio (professionali o non professionali) o dell’aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
 - e) simili stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l’indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell’infortunio/malattia extraprofessionali;
 - f) senza impedimento sia assente ingiustificato dal lavoro da oltre cinque giorni;
 - g) commetta nei confronti dello Studio furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
 - h) falsifichi le scritture contabili dello Studio, traendone personale beneficio;
 - i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno alla Società o al Cliente;
 - j) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
 - k) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
 - l) abbia commesso comprovato comportamento di “mobbing” con pericolo di reiterazione;
 - m) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l’incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali dello Studio;
 - n) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell’infrazione;
 - o) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l’Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l’esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l’Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di “*aspettativa non retribuita*”, con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R.,

convenzionalmente corrispondenti al 24^o dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nei casi f) e i) che precedono, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 250*).

Art. 266 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della **Retribuzione Individuale di Fatto**.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spetta al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 267 - Recesso dello Studio - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, lo Studio potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o per "giustificato motivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comparto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all’art. 264 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell’ultimo biennio abbiano comportato la sanzione della sospensione.

Recesso per “giustificato motivo oggettivo” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall’art. 265 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale avvenga al fine d’evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l’indennità di disoccupazione, attualmente detta NASpI. Per la disciplina dell’obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall’attuale legislazione, si rinvia all’art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 268 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per giustificato oggettivo

Sono determinate da un grave inadempimento dello Studio quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi. Il Lavoratore che recede ha l’obbligo del preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corrispondenza della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso. Lo Studio, salvo che dimostri l’infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere

al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- *la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;*
- *l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;*
- *aver subito molestie sessuali e/o mobbing;*
- *in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;*
- *le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;*
- *lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile;*
- *in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG che, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni (cfr. art. 128 del CCNL).*

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015. Attualmente, tale disciplina prevede modalità semplificate, mediante compilazione di appositi moduli telematici che dovranno essere successivamente trasmessi mediante il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati o delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale o delle Commissioni di Certificazione.

Art. 269 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Individuale di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro, 1° e 2°	60 giorni	75 giorni	90 giorni
3°, 4° e 5°	45 giorni	60 giorni	75 giorni
6° e 7° Op. di Vendita di Cat. A e B	30 giorni	45 giorni	60 giorni
8° e Lavoratori Discontinui	10 giorni	15 giorni	20 giorni

TITOLO LXIII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 270 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti già assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti *Criteri d'allineamento*, ferma restando la possibilità per lo Studio di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente **inquadrate secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso lo Studio, con riferimento alle declaratorie, profili ed esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, per il diverso numero dei livelli, contenuto professionale delle rispettive declaratorie e per la diversa scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il presistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

Allineamento retributivo: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta.

Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all’atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Dall’applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:

- dalla **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
- da un eventuale importo a titolo di “*Superminimo assorbibile ad personam*”, che sarà determinato fino a concorrenza dell’importo annuo precedentemente dovuto.

Allineamento normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del CCNL di provenienza.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca la perdita anticipata delle eventuali e più favorevoli condizioni normative pregresse.

Le Parti concordano sull’importanza che l’Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione. Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbif.it

TITOLO LXIV

BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Art. 271 - Le Parti, al fine di favorire l’occupazione e il reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e oneri previdenziali attraverso la Contrattazione di Secondo livello, per quelle porzioni concordate della retribuzione che siano riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività della Società. Le Parti s’impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

TITOLO LXV IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Art. 272 - *Tenuto conto che il presente CCNL “Amministratori” è “maggiormente rappresentativo” e che le retribuzioni ivi previste saranno normalmente integrate da ulteriori importi economici previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello aziendale o, eccezionalmente, territoriale, anche in considerazione delle attuali previsioni legali in materia di imponibile previdenziale, le Parti assumono le seguenti retribuzioni convenzionali, ai fini dell’individuazione del minimale imponibile contrattuale nel rapporto a tempo pieno e in un mese integralmente lavorato per un Lavoratore di 7° o di 8° livello.*

Resta inteso che retribuzioni superiori dovute al Lavoratore saranno, ovviamente, integralmente soggette alla contribuzione previdenziale.

Tab. 1): Minimale Imponibile Contrattuale

Periodo	<i>Dal 1° marzo 2016</i>	<i>Dal 1° settembre 2016</i>	<i>Dal 1° marzo 2017</i>	<i>Dal 1° settembre 2017</i>
Importo	€ 1.270,00	€ 1.280,00	€ 1.300,00	€ 1.320,00

Allegato 1

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA DISCIPLINA DELL’APPRENDISTATO

Il giorno 28 gennaio 2016, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

ANACI: rappresentata dal Presidente *Francesco Burrelli*;

SACI: rappresentata dal Segretario Generale Nazionale *Antonio Pazonzi*;

e

CISALTerziario: rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;
con l’assistenza di:

CISAL: rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

Premessa

Le Parti riconoscono che l’Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l’acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.

Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs. 81/2015.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale - Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutti gli Studi o Società che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 - Definizione - L’Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani. È c.d. a “*causa mista*”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all’apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale d'inquadramento;
- del Tutor o Referente aziendale;
- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 4 - Piano Formativo Individuale (P.F.I.) - È un documento che integra il contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista. Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l'Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL applicato.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme allo schema predisposto dalle Parti e allegato al presente Accordo.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione. Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. “trasversali”, quali:
 - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*. Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addestramento pratico nel lavoro;
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;

- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni Datoriali di riferimento (es. ANACI);
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

La formazione interna comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi 6 (sei) mesi di apprendistato.

La restante formazione potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.

Essa deve essere registrata nel "*Piano Formativo Individuale*".

Art. 5 - Periodo o Patto di prova - Il contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti avranno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere stipulato per scritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del patto sarà disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista.

Art. 6 - Precedenti periodi di apprendistato - I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto d'apprendistato.

Art. 7 - Istituti contrattuali nell'Apprendistato - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (*in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali, ecc.*) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 - Doveri dell'Azienda - Il Datore ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza * e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso d'interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
9. rispettare tutte le previsioni legali in materia di Apprendistato.

* *Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 9 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, dell'Azienda o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 10 - Prolungamento del periodo di apprendistato - In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato.

Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 11 - Assicurazioni e previdenza - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati. Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 12 - Eventuale recesso e attribuzione della qualifica - Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che intenda recedere, ne darà comunicazione all'altra parte al termine del periodo di formazione.

Pertanto, il preavviso di 15 (quindici) giorni solari decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 - Recesso in costanza di "protezione" - Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso possa effettuarsi anche se il termine cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui al precedente art. 12.

L'efficacia definitiva di tale parere sarà però subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

In riferimento al punto 2., se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo;
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

In riferimento al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, in caso di prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente art. 10.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista manterrà "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 - Proporzione numerica e facoltà di assumere - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Azienda, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se un'Azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici.

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO NON ARTIGIANI	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Fino a 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	3 ogni 2 lavoratori qualificati

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO ARTIGIANI	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
<i>Lavorazioni non in serie:</i>	
fino a 18 addetti	9
19 addetti	10
20 addetti	11
21 addetti	12
22 addetti	13
<i>Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate:</i>	
fino a 9 addetti	5
10 addetti	6
11 addetti	7
12 addetti	8
<i>Lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura:</i>	
fino a 32 addetti	16
33 addetti	17
34 addetti	18
35 addetti	19
36 addetti	20
37 addetti	21
38 addetti	22
39 addetti	23
40 addetti	24
<i>Costruzioni edili:</i>	
fino a 10 addetti	5
11 addetti	6
12 addetti	7
13 addetti	8
14 addetti	9

Art. 15 - Facoltà di assumere apprendisti - L'Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 16 - Tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e

sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all'interno dell'Azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale contratto di apprendistato dovrà 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.

Nell'apprendistato, la formazione esterna all'Azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del

D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le Associazioni Datoriali potranno definire, anche nell'ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNL di categoria in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista.

Ove mancante o incompleta, si applicheranno le durate previste nelle seguenti Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento degli Apprendisti

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica*</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello Op. di vendita Cat. A	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello Op. di vendita Cat. B	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

** Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e quelle di formazione professionalizzante, saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella.*

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di Categoria A permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di Categoria B. La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di Categoria B sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) della RTMCM dell'Operatore di Vendita di Categoria B e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Qualora necessario o opportuno, il CCNL potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il Contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro all'Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, sarà possibile attivare Contratti di apprendistato con durata superiore a 36 (trentasei) mesi e fino al limite di 60 (sessanta) mesi.

Di seguito si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato:

SETTORI: FACILITY MANAGEMENT E LAVORAZIONI MECCANICHE

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Collaudatore</i>	4°	60
<i>Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse</i>	4°	60
<i>Manutentore</i>	4°	60
<i>Modellista</i>	4°	60
<i>Montatore</i>	4°	60
<i>Riparatore</i>	4°	60
<i>Tracciatore</i>	4°	60
<i>Ascensorista</i>	5°	54

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Collaudatore</i>	5°	54
<i>Frigorista</i>	5°	54
<i>Giuntista</i>	5°	54
<i>Guardafili</i>	5°	54
<i>Installatore di impianti</i>	5°	54
<i>Manutentore</i>	5°	54
<i>Modellista</i>	5°	54
<i>Montatore</i>	5°	54
<i>Saldatore</i>	5°	54
<i>Tracciatore</i>	5°	54
<i>Addetto conduzione impianti</i>	6°	50
<i>Ascensorista</i>	6°	50
<i>Autoriparatore</i>	6°	50
<i>Collaudatore</i>	6°	50
<i>Costruttore su banco o su macchine</i>	6°	50
<i>Frigorista</i>	6°	50
<i>Fumista</i>	6°	50
<i>Giuntista</i>	6°	50
<i>Guardafili</i>	6°	50
<i>Installatori Impianti</i>	6°	50
<i>Manutentore</i>	6°	50
<i>Modellista</i>	6°	50
<i>Primarista</i>	6°	50
<i>Ramista</i>	6°	50
<i>Riparatore</i>	6°	50
<i>Saldatore</i>	6°	50
<i>Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento</i>	6°	50
<i>Ascensorista</i>	7°	48
<i>Autoriparatore</i>	7°	48
<i>Collaudatore</i>	7°	48

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Costruttore su banco o su macchine</i>	7°	48
<i>Fumista</i>	7°	48
<i>Installatore d'impianti</i>	7°	48
<i>Manutentore Frigorista</i>	7°	48
<i>Manutentore</i>	7°	48
<i>Meccanico aggiustatore di bilance automatiche</i>	7°	48
<i>Riparatore</i>	7°	48
<i>Saldatore</i>	7°	48

SETTORI: SERVIZI AUSILIARI ALL'EDILIZIA, RESTAURO E CONSERVAZIONE

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Restauratore</i>	4°	60
<i>Restauratore</i>	5°	54
<i>Muratore</i>	5°	54
<i>Carpentiere</i>	6°	50
<i>Ferraiolo</i>	6°	50
<i>Montatore</i>	6°	50
<i>Muratore</i>	6°	50
<i>Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature</i>	7°	48
<i>Addetto all'applicazione di parati speciali</i>	7°	48
<i>Addetto Cappottatura</i>	7°	48
<i>Carpentiere</i>	7°	48
<i>Decoratore</i>	7°	48
<i>Ferraiolo</i>	7°	48
<i>Montatore ponteggi fissi</i>	7°	48
<i>Montatore ponti mobili</i>	7°	48
<i>Mosaicista</i>	7°	48
<i>Muratore</i>	7°	48
<i>Pittore</i>	7°	48
<i>Posatore</i>	7°	48
<i>Restauratore</i>	7°	48
<i>Verniciatore</i>	7°	48

L'Azienda che abbia figure professionali riconducibili a quelle dell'artigianato, non presenti nell'elenco di cui sopra, e che intenda attivare Contratti di apprendistato di durata superiore ai 36 (trentasei) mesi, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per la richiesta di inserimento delle figure professionali di interesse nella previsione di cui al presente paragrafo (*indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it*). La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato e agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale 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, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286.. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salve diverse previsioni dei Contratti Collettivi. La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni

territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

SACI e ANACI esprimono il loro interesse al Contratto di apprendistato di Alta formazione e ricerca anche per l'inserimento in formazione degli aspiranti Amministratori di Condominio. Attualmente, non essendo però l'Amministratore di Condominio una professione rientrante tra quelle c.d. ordinistiche, le Parti si attiveranno per la definizione di eventuali protocolli d'inserimento con le Istituzioni Formative, compatibilmente con la vigente normativa legislativa.

Art. 17 - Computo Apprendisti - Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti. A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);
- ai fini dell'obbligo del *rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro* previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti (art. 46, D.Lgs. n. 198/2006; ML circ. n. 48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D.Lgs. n. 81/2008: gli apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di *scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda*: gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n. 70/2007).

Art. 18 - Garanzia - L'Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità lavorativa. Lo stesso criterio deve essere applicato anche al lavoratore "ex apprendista", nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 - Procedure di Conformità e di Certificazione - Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato 3 (tre) livelli di definizione:

- ✓ il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- ✓ il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- ✓ il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione (*facoltativa*) individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita dalle stesse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d'inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle Parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

- A. un parere di Conformità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso A., il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle Parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B., l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco. Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge. Qualora l'Azienda abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 20 - Trasmissione P.F.I. per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca - L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 21 - Apprendistato in cicli stagionali - Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alla previsione del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs. 368/01 e s.m.i., non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione, nei limiti del tempo totale previsto dall'art. 16 del presente Accordo Interconfederale.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 22 - Impegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Allegato P.F.I.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) Dati Studio

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Studio e Ragione Sociale

Sede Indirizzo CAP (Comune)

P.I. C.F.

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

Timbro e Firma Studio

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono E-mail

Firma Apprendista

3) Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

.....

Periodi di apprendistato svolti dal al

.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Categoria e Livello di inquadramento iniziale

Categoria e Livello di inquadramento finale

5) Tutor o Referenza aziendale

Tutor o Referente aziendale

C.F.

Categoria e Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A)

B)

C)

D)

Firma Apprendista

7) **Contenuti Formativi**

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

8) **Articolazione e modalità di erogazione della formazione** (è possibile barrare più opzioni):

- Affiancamento al personale qualificato
- Addestramento nel lavoro
- Formazione a Distanza
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Formazione a distanza
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (specificare)

Firma Azienda

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare durante e al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per conseguire la qualifica di

irma Apprendista

DATI SOCIETA'

Studio (Ragione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Studio

REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE L'APPRENDISTATO

Ambito Formativo (rif. PFI)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 2

Accordo Quadro Interfederale ANACI, SACI e CISAL sugli Assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa

Il giorno 28 gennaio 2016, presso la sede della CISAL in Roma, per definire le regole comuni sulla Contrattazione Collettiva, si sono incontrate le seguenti Parti:

ANACI: rappresentata dal Presidente *Francesco Burrelli*;

SACI: rappresentata dal Segretario Generale Nazionale *Antonio Pazonzi*;

e

CISALTerziario: rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;

con l'assistenza di:

CISAL: rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

Premessa

Le Parti intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori degli Studi Professionali e, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

ANACI, SACI e CISAL, in seguito denominate anche solo “*le Parti*”, confermano che gli obiettivi prioritari dell’intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l’aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione e dell’occupazione, l’emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull’economia e dare certezze, attraverso la

condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity, che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di Secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assenza, una specifica Indennità economica conglobata nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta ai Lavoratori.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI PER I RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria **avrà validità triennale**, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia*), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un futuro aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di prevedere degli incontri entro la metà della vigenza dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

1.3 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. “*Una Tantum*”, nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali “*Indennità di vacanza contrattuale*” già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà

corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato “*Indennità di Vacanza Contrattuale*”, calcolato nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della Retribuzione Parametrica moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della RTMCM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie ed istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*esempio: redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la

Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;

- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Sugli impianti audiovisivi:

- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

- a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia

dell’occupazione;

- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell’esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di secondo livello è, comunque, sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, istituti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l’En.Bi.F. A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d’apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l’apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l’Azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

3. Elemento Perequativo Regionale

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero, le Parti introducono l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità, che potrà essere conglobato nella retribuzione contrattuale.

Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere *“in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

4. Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

5. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dalla CISAL ed uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Allegato 3

Accordo Interfederale ANACI-SACI, CISALTerziario-CISAL sull’Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili per i Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili

Il giorno 28 gennaio 2016, presso la sede della CISAL in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti:

ANACI: rappresentata dal Presidente *Francesco Burrelli*;

SACI: rappresentata dal Segretario Generale Nazionale *Antonio Pazonzi*;

e

CISALTerziario: rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;

con l’assistenza di:

CISAL: rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

a conclusione delle trattative condotte per una disciplina comune di garanzia per i lavoratori che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe e che svolgono lavorazioni, anche presso i Cantieri edili.

PREMESSA:

Sulle Casse Edili

Storicamente, il settore dell’edilizia era caratterizzato da frequenti sospensioni del lavoro con cambi di titolarità del rapporto al termine di ogni cantiere.

Si determinava così la probabilità che la tredicesima mensilità e l’indennità di ferie dovute ai Lavoratori fossero erogate in modo frazionato e che non maturassero gli aumenti periodici di anzianità (cd. “scatti”).

A rimedio degli inconvenienti, la Contrattazione Collettiva, nell’immediato dopoguerra, ha istituito le Casse Edili Provinciali, il cui scopo era di assumere mutualisticamente prestazioni come la gratifica natalizia, le ferie e gli scatti di anzianità, equiparando così effettivamente i benefici tra i lavoratori edili e quelli dell’industria.

Evoluzione nei Cantieri

Nell'immediato dopoguerra, le imprese erano piccole e territorialmente radicate e i lavoratori operavano in sedi o Cantieri della propria Provincia.

Negli anni '60 e '70 vi è stato un prorompente sviluppo dell'edilizia non abitativa e per la costruzione di grandi opere, con il conseguente progressivo accorpamento delle imprese, e i lavoratori sono stati sempre più richiesti a prestare l'opera in ambiti interprovinciali.

Inoltre, si è accentuata la complessità degli edifici che, da eminentemente edili, sono diventati tecnologici, con la diffusione d'impianti e servizi di eterogenea e notevole tecnicità, richiedenti perciò competenze specialistiche per la posa di facciate continue, d'impianti elettrici, meccanici, idraulici e termotecnici, normalmente ad opera di subappaltatori specializzati estranei al settore edile, al cui personale si applicavano Contratti dell'Industria (*metalmeccanica, legno, vetro, ecc.*), pur operando all'interno dei cantieri edili. Le macchine hanno fatto quasi scomparire i lavori di manovalanza e nei cantieri operano lavoratori edili e non edili, con specializzazioni tra loro non fungibili, in condizioni di stabilità, in quanto ciascuno di essi rientra nel patrimonio professionale della rispettiva azienda. Così è ora normale che un'Azienda abbia una pluralità di lavoratori dipendenti operanti in aree di diversa specifica competenza, in condizioni di stabilità al pari dei normali lavoratori dell'industria. Per quanto precede, le Casse Edili Provinciali hanno così perso la loro primitiva funzione.

Crisi e difficoltà gestionali

I dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni hanno i seguenti indici:

- 2008: 120,00;
- 2009: 109,50;
- 2010: 100,00;
- 2011: 96,70;
- 2012: 85,70;
- 2013: 76,00;
- 2014: 71,5;
- 2015 (*primi 3 trimestri*): 71,00.

Tale gravissima caduta (-40,83%!) costringe tutte le Parti a rivedere gli assetti organizzativi ed a contenere i costi non retributivi del Personale.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per garantire le prestazioni, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e non più rispondenti alle reali esigenze dei lavoratori.

Basti pensare al lavoratore che, pur dipendente della medesima impresa, presta la sua opera sia in un reparto aziendale che in cantieri di diverse province. Per la parte "edile", si vedrebbe liquidate le ferie, al di fuori dei periodi d'effettivo godimento (per alcune Casse a giugno, per altre ad agosto) e in quota da tutte le diverse Casse Edili Provinciali, ove ha prestato l'opera.

L'Azienda, nel mese di competenza, liquiderà i ratei di ferie godute per il lavoro prestato in reparto.

Anche la tredicesima mensilità, sarà percepita per le quote maturate dalle varie Casse Edili Provinciali dei luoghi ove è stata prestata l'opera nel corso dell'anno, e tutto ciò **anche in presenza di un unico rapporto lavorativo**.

È evidente come il lavoratore si trovi in condizioni di oggettiva difficoltà nel valutare la correttezza del dovuto, anche per la discrasia temporale tra godimento ed erogazione. Il risultato, non è più una garanzia aggiuntiva per i lavoratori, ma solo un'inutile complicazione.

Le esposte difficoltà sono particolarmente aggravate dal fatto che oggi le lavorazioni edili, sono effettuate prevalentemente da lavoratori dell'Est Europeo, che hanno un'elevata fluidità nel domicilio e che rischiano di non percepire integralmente quanto a loro è dovuto.

Soluzioni

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo, effettuano l'opzione di abbandonare il servizio mutualistico rappresentato dalle Casse Edili, in favore dei **principi legali di stabilizzazione dei rapporti di lavoro** e dell'**assunzione datoriale generalizzata degli oneri relativi al pagamento delle ferie, delle mensilità differite, degli aumenti periodici di anzianità** ecc., così come avviene per tutti i lavoratori subordinati.

Ciò anche perché, la maggior parte delle Aziende aderenti alle Associazioni in epigrafe, opera indifferentemente nei vari settori (*Servizi, Metalmeccanico, Edili*) e, sarebbe discriminante trattare economicamente e normativamente, a parità di mansioni, alcuni lavoratori in modo diverso da altri, solo per una diversa temporanea sede di lavoro, qual'è il cantiere edile.

I lavoratori delle Aziende potranno svolgere nei Cantieri anche lavori edili preparatori o complementari all’attività prevalente dell’Azienda non edile, ciò anche alla luce dell’Interpello n. 18 del 1° agosto 2012 del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, che è in linea con le scelte sopra indicate.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI ADDIVENGONO AL
PRESENTE ACCORDO:

ART. 1: PARITÀ DI CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE

Le Parti concordano che tutti i CC.CC.NN.LL. sottoscritti dalle Associazioni e dalle Federazioni da esse rappresentate prevedano che anche ai Lavoratori che svolgono attività presso i Cantieri Edili abbiano diritto a tutti gli istituti normativi e retributivi previsti dal CCNL applicato per la generalità dei lavoratori, ivi compresi i contributi all’Ente Bilaterale Federale, al fine di assicurare le prestazioni Assicurative e Sanitarie integrative al Servizio Sanitario Pubblico.

Inoltre, gli istituti di sede quali la mensa, in atto per i Dipendenti dovranno essere mantenuti, eventualmente nei rispettivi importi sostitutivi individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche ai Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili.

Resta inteso che per “*Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili*”, s’intendono i dipendenti delle Aziende non edili che sono temporaneamente addetti a lavori edili o a lavori preparatori o accessori o d’impiantistica non edile, all’interno di un Cantiere edile.

ART. 2: DETTAGLIO DEGLI OBBLIGHI DATORIALI

Le Aziende avranno nei confronti dei Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili, tutti gli obblighi previsti dal CCNL applicato, ivi compresi quelli sulla maturazione degli aumenti periodici di anzianità, sul pagamento all’atto del loro effettivo godimento delle ferie, dei permessi e della tredicesima mensilità o la loro liquidazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro o negli altri casi contrattualmente e legalmente previsti. A garanzia della totalità delle prestazioni, i Datori di lavoro che applicano un CCNL che recepisce il presente Accordo Interconfederale dovranno iscrivere tutti i loro lavoratori anche all’Ente Bilaterale Federale (ENBIF), versando i relativi contributi, ivi compresi quelli sull’Assicurazione e Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART. 3: ESONERO DALL'ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE

Le Aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe che ha recepito il presente Accordo Interconfederale, con il corretto adempimento di tutti gli obblighi ivi previsti (retributivi, previdenziali, assicurativi e con il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale) non saranno soggette all'iscrizione e ai versamenti alla Casse Edile, anche quando i loro lavoratori prestano opera edile o non edile in cantieri edili.

ART. 4: RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA SUL LAVORO NEI CANTIERI

Le Aziende i cui lavoratori operano all'interno di un Cantiere edile dovranno vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull'applicazione ai propri Lavoratori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l'informazione, l'istruzione e i D.P.I. previsti dal Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

ART. 5: ASSICURAZIONI INTEGRATIVE

Negli Accordi di Secondo Livello tra Aziende i cui lavoratori operano prevalentemente all'interno dei Cantieri, si privilegerà la contrattazione di assicurazioni integrative, a favore delle Aziende stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali Lavoratori, correlate all'aggravamento dei rischi presenti nei Cantieri stessi.

ART. 6: MAGGIORAZIONI PER LAVORI DISAGEVOLI

Nei CC.CC.NN.LL. delle Federazioni sottoscrittrici del presente Accordo, o rappresentate dalle Confederazioni in epigrafe, o nella Contrattazione di Secondo livello, si prevedranno anche le eventuali voci di maggiorazione della retribuzione oraria per i lavori effettuati presso i Cantieri, ogniquale volta essi presentino particolari rischi di disagio (*microclima, lavori in quota, lavori effettuati in posizioni o luoghi disagiati, ecc.*), in modo che vi sia adeguato ristoro economico della maggiore onerosità del lavoro prestato.

ART. 7: DURC

L'INPS e l'INAIL, con l'integrale applicazione di quanto previsto nel presente Accordo Interconfederale, non potranno rifiutare l'emissione del DURC alle Aziende aderenti alle Associazioni firmatarie e che applicano il CCNL da esse sottoscritto, per la sola mancata iscrizione dei loro lavoratori alle Casse Edili Provinciali.

ART. 8: RECEPIMENTO

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo Interconfederale sulle Casse Edili s'impegnano a recepirne la disciplina in tutti i CCNL tra loro sottoscritti.

ART. 9: OSSERVATORIO

Le Parti concordano che gli eventuali contenziosi sulla pretesa di versamenti alle Casse Edili di contributi aggiuntivi a quelli dovuti all'INPS, sollevati nei confronti di Aziende o Cooperative aderenti a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente Accordo Interconfederale, siano assistiti dall'Ente Bilaterale Nazionale di categoria e invitano le Aziende a dare tempestiva notizia all'Osservatorio, costituito presso l'ENBIF, di qualsiasi eventuale invito, richiesta o contestazione in merito all'applicazione del presente Accordo Interconfederale.

ART. 10: DEPOSITO

Il Presente Accordo Interconfederale, come previsto dalla Legge, sarà depositato entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione presso il CNEL, il Ministero del Lavoro e gli Enti Previdenziali e Assicurativi (INPS e INAIL).

Allegato 4**“Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente”***(tratta dall’Intepretazione Contrattuale Prot. n. 9/2016)*

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, di seguito anche denominata solo “Commissione Bilaterale”, al fine di agevolare l’applicazione contrattuale agli addetti ai lavori, ha predisposto la presente Sintesi delle principali differenze tra il CCNL “Amministratori” rinnovato (*sottoscritto il 28 gennaio 2016*) e il CCNL “Amministratori” previgente (*già scaduto il 31/12/2015*).

1) DECORRENZA E VALIDITÀ DEL CCNL (Art. 24 del CCNL)

Il CCNL decorre dal 1° marzo 2016 fino al 28 febbraio 2019, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, ad esclusione della contribuzione destinata all’En.Bi.F. che, invece, decorre dal 1° gennaio 2016. A copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente CCNL (31/12/2015) e la decorrenza del rinnovato CCNL, le Parti hanno concordato l’*“Una Tantum”*, che dovrà essere riconosciuta, unitamente alle competenze del mese di **aprile 2016**, ai Lavoratori già in forza al 31/12/2015. Tale *“Una Tantum”* non sarà assorbibile da altre voci retributive e sarà corretta dall’Indice di Prestazione (*in caso di Tempo Parziale*).

Tabella 1): Valori lordi di “Una Tantum” (per il tempo pieno)

Livelli	“Una Tantum”
Q	112,50
1°	97,50
2°	87,50
3°	77,50
4°	70,00
5°	65,00
6° e Op. Vendita di Cat. A	60,00
7° e Op. Vendita di Cat. B	56,00
8°	50,00

2) **PARTE RETRIBUTIVA**

a. **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (Art. 187 del CCNL)**

Le Parti nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore, sia per gli Impiegati sia per gli Operai, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “mensilizzazione”, fermo restando il diritto aziendale di optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi a parità di lavoro.

La Retribuzione Contrattuale prevista dal previgente CCNL, che comprendeva la “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”, l’“Elemento Perequativo Mensile Regionale” e, in caso di assenza di Contratto di Secondo Livello, le “Indennità di Mancata Contrattazione” (dette “I.M.M.C.” e “I.A.M.C.”), **è stata sostituita** dalla **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile**, in sigla “R.T.M.C.M.”, che comprende **in un'unica voce conglobata lorda mensile** le seguenti componenti:

- i. la Componente Parametrica (*comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.*);
- ii. l'Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- iii. l'Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione, ex “I.M.M.C.” e “I.A.M.C.”*);
- iv. l'Indennità Sostitutiva di Mensa.

La R.T.M.C.M. sarà erogata per 13 mensilità e sarà utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il TFR.

Pertanto, al Lavoratore cui si applicava il previgente CCNL “Amministratori”, dal 1° marzo 2016 non saranno più dovute le precedenti “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”, “Elemento Perequativo Mensile Regionale” e Indennità di Mancata Contrattazione (*ad esclusione di quelle maturate sino al 28 febbraio 2016*), ma dovrà essergli corrisposta la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile corrispondente alla Regione nella quale presta la sua opera e al livello d'inquadramento professionale, individuato nella nuova Classificazione del Personale, oltre che ovviamente gli Aumenti Periodici di Anzianità già maturati.

Nella successiva Tabella si riportano gli importi della R.T.M.C.M. in vigore dal 1° marzo 2016.

Tabella 2): R.T.M.C.M. in vigore dal 1° marzo 2016

Regione	Livelli d'Inquadramento										
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	Op. Vend. Cat. A	Op. Vend. Cat. B
Lombardia	2472	2166	1961	1759	1604	1498	1396	1313	1197	1284	1209
Liguria	2462	2158	1954	1752	1599	1493	1391	1309	1193	1279	1205
Trentino	2462	2158	1954	1753	1599	1493	1392	1310	1193	1280	1205
Lazio	2458	2155	1951	1750	1597	1491	1390	1308	1192	1278	1204
Toscana	2455	2152	1949	1748	1595	1490	1389	1308	1191	1277	1203
E.Romagna	2441	2140	1938	1739	1587	1483	1382	1301	1185	1270	1197
Friuli	2434	2134	1933	1734	1583	1479	1379	1298	1183	1267	1194
Valle d'Aosta	2426	2127	1927	1729	1578	1475	1376	1295	1180	1264	1191
Umbria	2426	2127	1927	1729	1578	1475	1376	1295	1180	1264	1191
Piemonte	2419	2121	1922	1725	1574	1472	1373	1293	1178	1261	1189
Veneto	2394	2100	1903	1708	1560	1459	1361	1282	1167	1249	1178
Marche	2366	2076	1882	1689	1543	1444	1347	1269	1156	1235	1165
Abruzzo	2338	2052	1860	1670	1526	1429	1334	1257	1144	1222	1153
Sicilia	2339	2052	1861	1670	1527	1430	1334	1258	1145	1222	1153
Puglia	2334	2049	1858	1668	1524	1428	1333	1256	1143	1221	1152
Campania	2331	2045	1855	1665	1522	1426	1331	1255	1142	1219	1150
Sardegna	2328	2044	1854	1664	1521	1425	1330	1254	1142	1219	1150
Calabria	2295	2015	1828	1642	1502	1408	1315	1240	1128	1203	1136
Basilicata	2294	2014	1827	1641	1501	1408	1314	1240	1128	1202	1135
Molise	2293	2013	1827	1640	1501	1407	1314	1239	1128	1202	1135

Sono stati contrattualmente definiti degli aumenti retributivi alle seguenti scadenze, per i quali si rinvia al testo del CCNL:

- dal 1° settembre 2016;
- dal 1° settembre 2017;
- dal 1° marzo 2018;
- dal 1° settembre 2018.

b. Assorbimenti (Art. 189 del CCNL)

Parte dell'aumento retributivo previsto dal 1° marzo 2016, essendo corrispondente alla rivalutazione dell'Indice IPCA, NON sarà assorbibile, nei valori lordi indicati nella successiva Tabella 3):

Tabella 3): Importo mensile lordo non assorbibile

Livelli	Importo mensile lordo non assorbibile
Q	€ 21,35
1°	€ 18,51
2°	€ 16,61
3°	€ 14,71
4°	€ 13,29
5°	€ 12,34
6° Op. di Vendita di Categoria A	€ 11,39
7° Op. di Vendita di Categoria B	€ 10,63
8°	€ 9,49

Tenuto però conto del basso incremento dell'Indice IPCA, a salvaguardia del valore reale della retribuzione pattuita, tutti gli altri aumenti disposti dal CCNL, salvo che sia diversamente disposto dall'Azienda a maggior favore del dipendente, o pattuito come "non assorbibile" all'atto della concessione del trattamento, assorbiranno le voci retributive "ad personam" fino a concorrenza del 90% dell'incremento contrattuale.

c. Trattenute per mancata prestazione (Art. 190 del CCNL)

Le componenti della Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previste dal rinnovato CCNL sono riferite alle prestazioni di lavoro effettivo, per tale intendendosi quelle corrispondenti al sinallagma contrattuale: *prestazione lavorativa quale presupposto necessario alla retribuzione.*

Per ciò, eventuali eccezioni al sinallagma determineranno i seguenti trattamenti (*alternativi*):

- a) in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore (*per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali ecc.*), l'Azienda tratterà le corrispondenti quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, comprensive dei riflessi per le retribuzioni differite e il T.F.R., conformemente alla seguente Tabella 4).

Tab. 4): Trattenuta in caso di assenza retribuita o integrata

Periodo	Totale Trattenuta Oraria
dall'1.03.2016	€ 1,25
dall'1.09.2016	€ 1,40
dall'1.09.2017	€ 1,54
dall'1.09.2018	€ 1,69

La Commissione Bilaterale Contrattuale En.Bi.F., con Interpretazione Prot. n. 12/2016, ha confermato che:

- i. *“rientrano nelle previsioni di cui alla Tabella 4) del presente punto, anche le assenze dovute per il godimento dei saldi di permessi/rol/par retribuiti, maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL;*
- ii. *inoltre, tale trattenuta di cui alla Tabella 4) dovrà essere effettuata in occasione di ogni altra assenza che determini una retribuzione datoriale (per intero o per integrazione parziale). A titolo esemplificativo, si considerano le assenze per congedo matrimoniale, permessi elettorali ecc.*

Dovranno essere invece escluse dalla trattenuta le assenze per maternità, per donazione sangue e ogni altra assenza che non preveda una retribuzione datoriale.

Le assenze per ferie (sia maturate nel rinnovato CCNL “Amministratori”, sia negli anni precedenti) e/o per permessi/riposi compensativi conseguenti al lavoro straordinario o rarefazioni della Banca delle Ore, così come le assenze dovute per assemblee sindacali retribuite, essendo considerate "lavorate", non dovranno determinare alcuna voce di trattenuta ai sensi del presente paragrafo.”

- b) le Parti, in ossequio al principio della corrispettività delle prestazioni (*lavoro contro retribuzione*) e dell'onnicomprendività della retribuzione nelle sue componenti (*diretta, differita, in natura, a partecipazione, a provvigione ecc.*), coerentemente concordano che in caso di assenza o permesso non retribuito e di “mensilizzazione retributiva”, si effettui la trattenuta dell'intera retribuzione (*diretta, differita e quota T.F.R.*), in modo da assicurare, all'atto della loro effettiva erogazione, la pienezza della retribuzione per ferie e tredicesima, nonché degli integrali accontamenti del T.F.R.

Pertanto, in caso di assenza/permesso non retribuiti, l'Azienda tratterà la corrispondente **Retribuzione Oraria Individuale** del Lavoratore, maggiorata del 24% (*per i predetti riflessi sulle retribuzioni differite e il T.F.R.*).

d. Aumenti periodici di anzianità (Art. 191 del CCNL)

Il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti “scatti”. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato. Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nei valori di cui alla seguente Tabella 5).

Tabella 5): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Quadro	€ 40,00
1°	€ 37,00
2°	€ 34,00
3°	€ 31,00
4°	€ 28,00
5°	€ 26,00
6° e Op. di Vendita di Categoria A	€ 24,00
7° e Op. di Vendita di Categoria B	€ 22,00
8°	€ 20,00

e. Indennità di fine stagione per i Lavoratori a Tempo Determinato (Art. 49 del CCNL)

Le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto stagionale, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un Trattamento aggiuntivo di fine rapporto, pari al 6% delle Retribuzioni Lorde Individuali Mensili riconosciute al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 giorni, s'intendono mese integralmente lavorato.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

3) PARTE NORMATIVA

a. Classificazione del Personale (Art. 182 del CCNL)

Sono confermati 8 livelli professionali, oltre al Quadro, come nel precedente CCNL, ma i livelli 4°, 5°, 6° e 7°, sono stati arricchiti di maggiori contenuti professionali. Pertanto, sono stati assegnati nuovi Parametri retributivi, che si riportano:

Tabella 6): Parametri contrattuali

Livello	Parametri Vecchio CCNL	Parametri Nuovo CCNL
Quadro	225	225
1°	195	195
2°	174	175
3°	156	155
4°	139	140
5°	124	130
6°	114	120
7°	105	112
8°	100	100

Per gli Operatori di Vendita, il rinnovato CCNL ha previsto solo 2 livelli d'inquadramento, anziché i 3 del precedente CCNL:

- Operatore di Vendita di Categoria A: corrisponde all'Impiegato di 6° livello;
- Operatore di Vendita di Categoria B: corrispondente all'Impiegato di 7° livello.

Considerata la riqualificazione dei livelli da 4° a 7°, le Parti contrattuali consigliano di effettuare per tutti i Lavoratori già in forza, l'Allineamento dell'Inquadramento in base alle mansioni effettivamente svolte presso lo Studio incrociate con le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni della nuova Classificazione del Personale, nonché l'Allineamento Retributivo, nel rispetto delle previsioni del CCNL, anche attraverso il servizio reso agli iscritti dalla Commissione Bilaterale dell'ENBIF (per info, visitare il sito: www.enbif.it o scrivere all'indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it).

b. Malattia e Infortunio (Art. 93, 143 e 144 del CCNL)

Sul Comporto

**1) Per la malattia non professionale e professionale
(calcolato per sommatoria):**

- a) Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità: 60 (sessanta) giorni solari, continuati o frazionati. Il biennio è computato fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro.
- b) Oltre 2 (due) anni di anzianità: 90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva.

Ai fini del comporto, si fa riferimento alle assenze per malattia intervenute nell'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.

2) Per l'infortunio (per Lavoratori non in prova)

Fino a quando dura l'inabilità temporanea e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro.

Sul Trattamento economico

1) Retribuzione/Integrazione datoriale per malattia non professionale

- a) Dal 1° al 3° giorno (Carenza): solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza dell'ultimo anno solare, la retribuzione è pari al 50% della Retribuzione Individuale Giornaliera che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 190 del CCNL.
- b) Dal 4° al 180° giorno: integrazione aziendale pari al 20% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote conformi all'art. 190 del CCNL.
- c) Dal 181° giorno di prognosi intervenuta nell'anno solare, quindi con cessazione dell'Indennità INPS, fino al termine del periodo di conservazione del posto: un'indennità pari al 50% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote conformi all'art. 190 del CCNL, fermo restando che, in caso di ripresa dell'Indennità INPS (oltre 31/12), l'integrazione datoriale tornerà al 20%.
- d) Per Apprendisti: dal 4° giorno al termine del periodo di comporto (*lo stesso dei lavoratori qualificati*), è prevista un'integrazione datoriale del 20% della Retribuzione Individuale Giornaliera, sempre con esclusione delle quote conformi all'art. 190 del CCNL.

2) Retribuzione/Integrazione datoriale per infortunio

- a) Il giorno dell'infortunio sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato.
- b) Dal 1° al 3° giorno: sarà retribuito con il 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 190 del CCNL.
- c) Dal 4° al 90° giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote conformi all'art. 190 del CCNL.
- d) Dal 91° giorno: vi sarà un'integrazione pari al 10% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle quote conformi all'art. 190 del CCNL.

c. Permessi (Art. 134 e 135 del CCNL)

- I. **Permessi compensativi retribuiti per lavoro straordinario:** gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Permessi Individuali, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore.
- II. **Permessi non retribuiti:** gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.
- III. **Altri permessi e congedi, per i quali si rinvia al CCNL.**

Le 48 ore di permesso retribuito previste dal precedente CCNL, comprensive delle ex festività, sono state sostituite dalla loro retribuzione mensile pro-quota, conglobata nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile.

Quindi, il Lavoratore mantiene il diritto ad usufruire del corrispondente numero di ore di permessi non retribuiti, oltre che quelli derivanti dalla “flessibilità”.

d. Flessibilità dell’Orario di lavoro

Considerata l’importanza della flessibilità della prestazione lavorativa, le Parti hanno previsto un articolato sistema di maggiorazioni che tengono conto della gravosità della prestazione richiesta (*diurna, notturna, festiva ecc.*) e del preavviso dato al Lavoratore: “normale”; “tempestivo”; “urgente”, così come di seguito definiti (art. 31):

1. Per **Prolungato** s’intende la prestazione lavorativa richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.
2. Per **Spezzato** s’intende la prestazione lavorativa richiesta con collocazione non adiacente all’orario ordinario di lavoro.
3. Per **Preavviso Normale** s’intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Tale preavviso, salvo i casi di documentata forza maggiore, rende obbligatoria la prestazione.
4. Per **Richiesta Tempestiva** s’intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso di 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.
5. Per **Richiesta Urgente** s’intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi. Normalmente (cioè, salvo i casi di documentata ed imprevedibile emergenza), la prestazione richiesta con tale ridotto preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

Inoltre, le Parti hanno previsto la suddivisione della flessibilità in obbligatoria o facoltativa, come di seguito sintetizzato:

In merito al lavoro supplementare e/o straordinario:

- a) È obbligatorio se:
- richiesto con preavviso “normale” e motivato da ragioni imprevedute o, comunque, oggettive, organizzative o sostitutive;
 - richiesto entro il 10% del normale orario di lavoro in caso di Tempo Parziale o, nel Tempo Pieno, che sia complessivamente contenuto in 10 ore giornaliere, 48 settimanali e 300 annue.
- b) È facoltativo in tutti gli altri casi e sarà perciò necessario il preventivo accordo con il Lavoratore.

In merito all'intensificazione dell'orario con accredito in Banca delle Ore:

- a) È obbligatoria se:
- richiesta con preavviso “normale” e motivato da ragioni imprevedute o, comunque, oggettive, organizzative o sostitutive;
 - l'intensificazione è richiesta entro le complessive 12 ore giornaliere, 56 settimanali ed entro il saldo massimo a credito di 160 ore;
 - con la RSA vi è stata informativa e concordata la durata e le condizioni.
- b) È facoltativa in tutti gli altri casi. Le intensificazioni collettive richiederanno comunicazione preventiva alla RSA, mentre per quelle individuali sarà necessario il preventivo accordo con il Lavoratore.

Pertanto, ricorrendone le condizioni della flessibilità obbligatoria, salvo giustificato e documentato motivo d'impedimento, il Lavoratore dovrà effettuare il lavoro richiesto supplementare/straordinario o intensificare l'orario (*con accredito in Banca delle Ore*).

Nelle successive Tabelle si riportano le maggiorazioni previste dal CCNL nei vari casi di Flessibilità.

Tabella 7): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il Lavoro Supplementare (Art. 38 del CCNL) *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Supplementare Prolungato			c) Supplementare Spezzato		
		Normale	Tempestiva	Urgente	Normale	Tempestiva	Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	Diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	Diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	Notturmo in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	Notturmo in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	Notturmo in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

* In caso di lavoro straordinario nel Tempo Parziale, le maggiorazioni del lavoro supplementare, nelle varie articolazioni di cui alla Tabella 7), dovranno essere incrementate del 3%.

Tabella 8): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario (Art. 129 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario	b) Straordinario Prolungato nel Lavoro Discontinuo			c) Straordinario Spezzato nel Lavoro Discontinuo		
		Normale	Tempestiva	Urgente	Normale	Tempestiva	Urgente
A	Entro le 8 ore settimanali	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 8 ore settimanali	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	Diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	Diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	Notturmo in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	Notturmo in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	Notturmo in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

Tabella 9): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario (Art. 193 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario	b) Straordinario Prolungato			c) Straordinario Spezzato		
		Normale	Tempestiva	Urgente	Normale	Tempestiva	Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	16%	19%	22%	19%	22%	25%
C	Diurno in giorno di riposo	-	-	-	22%	25%	28%
D	Diurno in giorno festivo	-	-	-	24%	27%	30%
E	Notturno in giorno ferialo	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	Notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	Notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

Tabella 10): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario con permesso compensativo (Art. 194 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Straordinario Prolungato			c) Straordinario Spezzato		
		Normale	Tempestiva	Urgente	Normale	Tempestiva	Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	Diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	Diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	Notturno in giorno ferialo	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	Notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	Notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

Tabella 11): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per le intensificazioni dell'orario di lavoro (Art. 197 del CCNL)

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Intensificazioni in Prolungato			c) Intensificazioni in Spezzato		
		Normale	Tempestiva	Urgente	Normale	Tempestiva	Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	Diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	Diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	Notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	Notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	Notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
H	Accredito del saldo positivo	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

Tabella 12): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per ore ordinarie lavorate in turni periodici (Art. 200 del CCNL)

	Descrizione del turno	Maggiorazione nel "5 + 2"	Maggiorazione nel "6 + 1"	Maggiorazione nel "6 + 1 + 1"
A	Diurno feriale	-	-	6%
B	Notturno feriale	11%	11%	12%
C	Diurno di sabato	-	9%	10%
D	Diurno festivo	-	10%	11%
E	Notturno di sabato	14%	14%	15%
F	Notturno festivo	-	-	17%

e. Reperibilità

Per l'Istituto della Reperibilità, si rinvia all'Art. 205 del CCNL.

A titolo di sintesi, di seguito si riporta soltanto l'Indennità di Reperibilità nelle varie articolazioni previste contrattualmente.

Tabella 13): Indennità di Reperibilità (Art. 205 del CCNL)

Livello	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
Q°	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18
1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08
2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14
3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

4) TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Sono state contrattualmente previste le diverse tipologie contrattuali (a tempo parziale; a tempo determinato; Telelavoro; Lavoro Intermittente, Contratto di Somministrazione; Apprendistato Professionalizzante; Condizioni d'Ingresso per i Lavoratori di Prima Assunzione; Mobilità Verticale; Contratti di lavoro espansivi e Difensivi e Solidarietà Contrattuale Difensiva), in conformità alla normativa vigente.

Per le specifiche previsioni, si rinvia ai Titoli XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX e XL del CCNL.

5) IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Tenuto conto che il presente CCNL "Amministratori" è "maggiormente rappresentativo" e che le retribuzioni ivi previste saranno normalmente integrate da ulteriori importi economici previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello aziendale o, eccezionalmente, territoriale, anche in considerazione delle attuali previsioni legali in materia di imponibile previdenziale, le Parti assumono le seguenti retribuzioni convenzionali, ai fini dell'individuazione del minimale imponibile contrattuale nel rapporto a tempo pieno e in un mese integralmente lavorato per un Lavoratore di 7° o di 8° livello.

Resta inteso che retribuzioni superiori dovute al Lavoratore saranno, ovviamente, integralmente soggette alla contribuzione previdenziale.

Tabella 14): Minimale Imponibile Contrattuale

Periodo	Dal 1° marzo 2016	Dal 1° settembre 2016	Dal 1° marzo 2017	Dal 1° settembre 2017
Importo	€ 1.270,00	€ 1.280,00	€ 1.300,00	€ 1.320,00

6) ENTE BILATERALE FEDERALE (ENBIF)

a. Contribuzione (Art. 157 del CCNL)

I contributi a copertura delle previste prestazioni sanitarie, assicurative vita e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali, dovranno essere corrisposti mensilmente, tramite Mod. "F24" e con codice causale "ENBF", unitamente alla distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello e alle procedure scaricabili dal sito www.enbif.it. Si riportano quindi i contributi dovuti all'ENBIF.

Tabella 15) Contributi ENBIF per Lavoratori con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 29,50	€ 354,00
A. di cui per "Gestione Ordinaria": Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.		
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00): 	€ 10,50	€ 126,00
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Lavoratore: 	€ 1,50	€ 18,00
B. di cui per "Gestione Speciale": Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F.		
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: 	€ 16,50	€ 198,00
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Lavoratore: 	€ 1,00	€ 12,00

Tabella 16) Contributi ENBIF per Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 54,67	€ 656,00
A. di cui per "Gestione Ordinaria": Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. <ul style="list-style-type: none"> Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00): Carico per il Lavoratore: 	€ 10,50 € 1,50	€ 126,00 € 18,00
B. di cui per "Gestione Speciale": Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F. <ul style="list-style-type: none"> Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: Carico per il Lavoratore: 	€ 41,67 € 1,00	€ 500,00 € 12,00

* In caso di lavoro a Tempo Parziale inferiore alle 16/64/532 ore settimanali/mensili/annuali, al Lavoratore dovrà essere corrisposto l'Elemento Perequativo Sostitutivo, di cui al successivo punto, proporzionato all'orario di lavoro svolto.

Tabella 17) Contributi ENBIF per Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri, sia a tempo pieno che a tempo parziale*

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti alla "Gestione Ordinaria":	€ 6,00	€ 72,00
Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. <ul style="list-style-type: none"> di cui a carico del Datore, per ciascun Lavoratore: di cui a carico del Lavoratore: 	€ 4,50 € 1,50	€ 54,00 € 18,00

* Con diritto del Lavoratore a ricevere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, di cui al successivo punto.

b. Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi (Art. 158 del CCNL)

Per tutti i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.F., sarà corrisposto un **Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad € 38,00 (Euro trentotto/00) mensili per 12 mensilità**, che non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.



C.F.P. SNC
GRAFICA & STAMPA

Via Martin Piva, 10 - LIMENA
Tel. 049 609714 - grafica@cfpgrafica.it

...book printing on demand

Finito di stampare nel mese di febbraio 2017

ANACI - UNAI
 FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL



CCNL

Per i dipendenti da Amministratori
 di condominio
 studi e/o società
 di servizi professionali
 alla proprietà immobiliare

Testo Ufficiale

1 Aprile 2001 - 31 Dicembre 2005

Numero 27 luglio 2006 di approvazione della CCN



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DI



SOCIETÀ' DI SERVIZI
 ALLA
 PROPRIETÀ' IMMOBILIARE
 E
 STUDI PROFESSIONALI
 DEGLI
 AMMINISTRATORI
 CONDOMINIALI



ROMA 22 ottobre 2009

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DI



**STUDI PROFESSIONALI
 O SOCIETÀ
 CHE AMMINISTRANO
 CONDOMINI**



**e
 PATRIMONI IMMOBILIARI
 O**



**EROGANO
 SERVIZI INTEGRATI
 AGLI EDIFICI**



Milano, 15 dicembre 2012

ANACI - SACI
 CISAL - CISAL Terziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Amministratori
 Condominiali

Servizi integrati alla
 proprietà immobiliare

Roma, 28 gennaio 2016

€ 10,00 i.c.