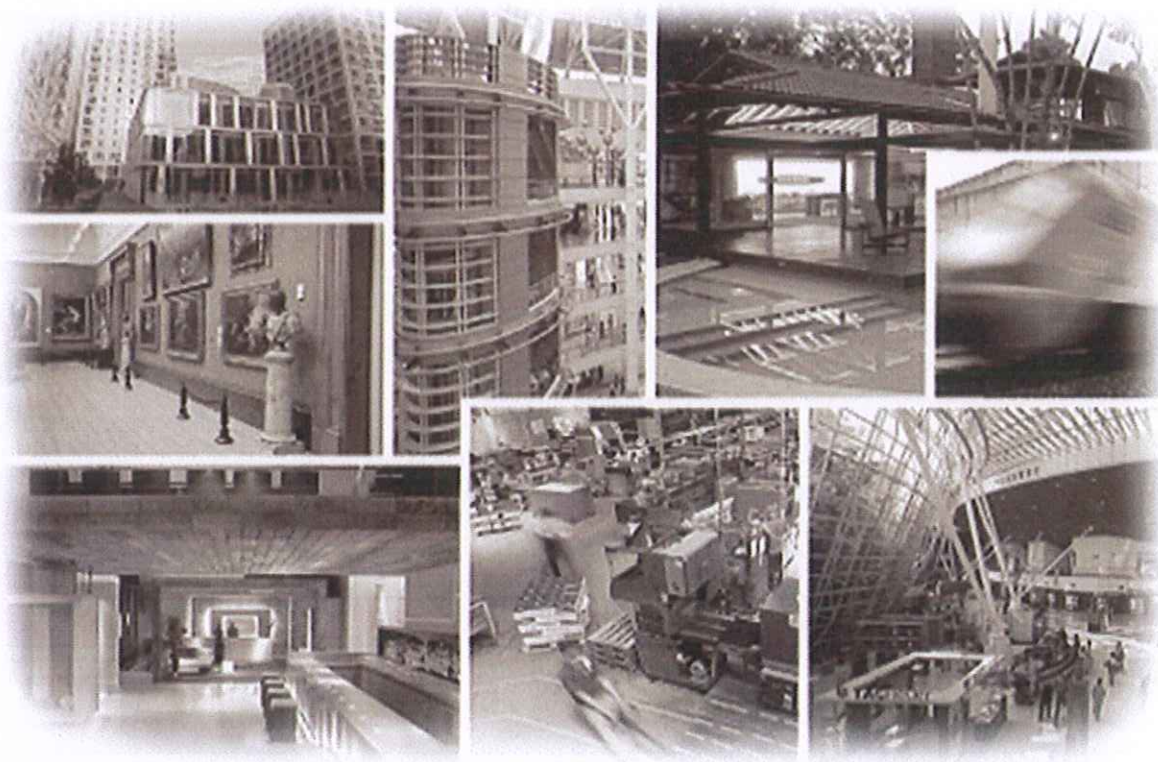


ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVONAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DI MERCATO: DISTRIBUZIONE E SERVIZI



Testo Ufficiale
Roma, 21 novembre 2016
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi

Il giorno ventuno, nel mese di novembre dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 settembre 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - Fisanlcta - Ugl

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the page. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

Roma, 21 novembre 2016

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Presidente

Tommaso Di Fazio

SI-CEL.

Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Dario Miccheli

Dario Miccheli
O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente

Salvatore Avanzato

Salvatore Avanzato
F.I.S.N.L.C.T.A – U.G.L.

Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

Il Presidente

Stiven Baldo Mariano

Stiven Baldo Mariano

E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. – A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale

Daniele Scalise

Daniele Scalise

Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

Ernesto Bruziches

ES.A.AR.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale

Michele Antonio Eramo

Michele Antonio Eramo

ES.A.AR.CO. TERZIARIO E SERVIZI

Il Presidente Nazionale

Adriano De Biase

Adriano De Biase

S.A.I.

Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale

Daniele Gregorio Scalise

Daniele Gregorio Scalise

F.E.R.

Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale

Antonello Talarico

Antonello Talarico

CEPA-A FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale

Francesco Murmura

Francesco Murmura

PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

RINNOVATO il 21 novembre 2016

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Es.a.ar.co. CCNL *per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi*".

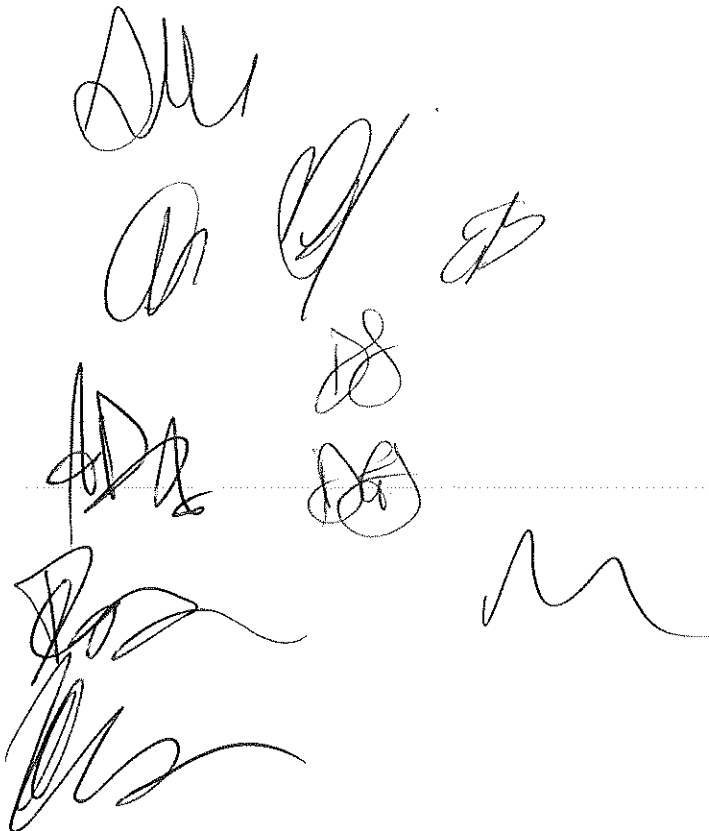
Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - Fisnalcta – Ugl

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, arranged in a loose cluster on the left side of the page. These signatures likely represent the representatives of the various organizations listed in the 'per parte datoriale' and 'Per parte sindacale' sections.

Art. 1 – Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita in €80,00 nel triennio 2016-2018, di cui euro 40,00 a decorrere dal 21 novembre 2016 ed euro 40,00 a decorrere dal 20 novembre 2018.

come riportato nella seguente tabella:

Livelli	Parametri	Paga base anno 2015	Paga base dal 21/11/16	Paga base dal 20/11/18	Altri el.	Contingenza + e.d.r.	Totale mensile dal 21/11/16	Totale mensile dal 20/11/18
Quadri	250,00	1.599,76	1669,19	1738,62	250,76	540,37	2460,32	2529,75
I	225,20	1.441,07	1503,61	1566,15	-	537,52	2041,13	2103,67
II	194,80	1.246,52	1300,62	1354,72	-	532,54	1833,16	1887,26
III	166,50	1.065,44	1111,68	1157,92	-	527,90	1639,58	1685,82
IV	144,00	921,46	961,46	1001,46	-	524,22	1.485,68	1.525,68
V	130,10	832,50	868,63	904,76	-	521,94	1390,57	1426,71
VI	116,80	747,41	779,85	812,29	-	519,76	1299,61	1332,05
VII	100,00	639,89	667,66	695,43	5,16	517,51	1190,33	1218,10

Le Parti Sociali di cui sopra per gli Operatori di vendita di cui al presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita nella misura del 5%/anno dell'incremento di €80,00 nel triennio 2016-2018

Operatori di vendita						
categorie	2015	+ 5% nel 2016	+ 5% nel 2018	Contingenza	Tot. 2016	Tot. 2018
1°	869,83	873,83	877,83	530,04	1043,87	1409,87
2°	728,66	732,66	736,66	526,11	1258,77	1262,77

Art. 2 – Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di costituire l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato E.B.TERZ. (*Ente Bilaterale Terziario*) concordano inoltre di utilizzare l'Ente Bilaterale denominato E.BI.TUR. (*Ente Bilaterale Turismo*) già costituito e in possesso dei codici Uniemens e INPS per l'applicazione del CCNL e dei rispettivi servizi derivati (busta paga, fondo interprofessionale, formazione normata e professionalizzante etc). almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale E.B.TERZ.

Art. 3 – Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa – Fondo FIS

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo Integrazione Sanitaria denominato "FIS" contattando le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati. Un successivo Protocollo di Intesa ne definirà gli ambiti di applicazione ed il suo funzionamento.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato FONDO GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo – Art. 6 – il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

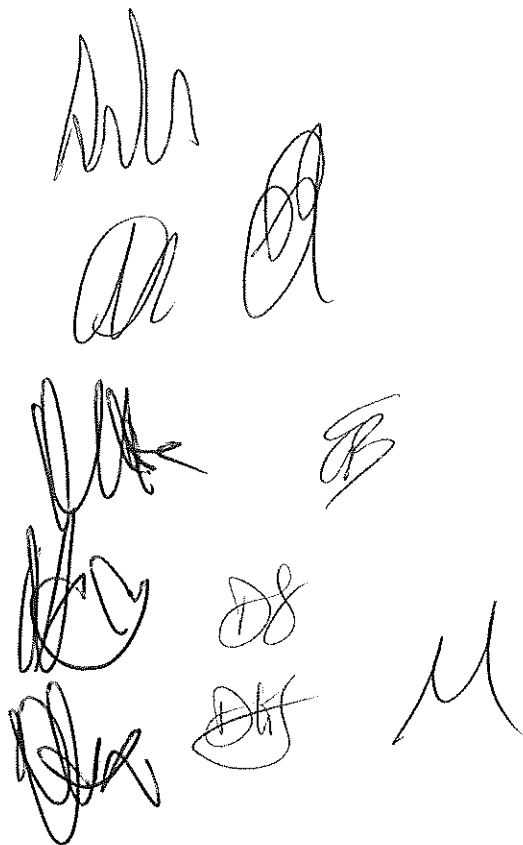
Art. 6 – Organismo Paritetico Nazionale

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto

indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (*sei*) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma, 21 novembre 2016

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two columns. The left column contains five signatures, and the right column contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different social partners involved in the agreement.

TERZIARIO

ES.AAR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi

1 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

RINNOVATO il 21 novembre 2016

Decorrenza: 21 novembre 2016 – Scadenza: 20 novembre 2018

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.AAR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.AAR.CO. Servizi e Terziario
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - FisaIctca – Ugl

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster on the left side of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized or cursive. There are approximately 10-12 distinct signatures visible.

INDICE

Validità e sfera di applicazione del contratto

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I

DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Art. 1 - (Livello nazionale)

Art. 2 - (Livello territoriale)

Art. 3 - (Livello aziendale)

Titolo II

CONTRATTAZIONE

Capo I

LIVELLO NAZIONALE

Art. 4 - (Procedure per il rinnovo)

Capo II

LIVELLO TERRITORIALE

Art. 5 - (Premessa)

Art. 6 - (Materie)

Art. 7 - (Criteri guida)

Art. 8 - (Modalità di presentazione della piattaforma)

Art. 9 - (Modalità di verifica)

Capo III

LIVELLO AZIENDALE

Art. 10 - (Materie)

Titolo III

STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 11 - (Strumenti nazionali)

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

Art. 13 - (Commissione permanente per le pari opportunità)

Art. 14 - (Osservatorio nazionale)

Art. 15 - (Commissione paritetica nazionale)

Art. 16 - (Commissione paritetica nazionale - Procedure)

Titolo IV

BILATERALITA'

Art. 17 - (Premessa)

Art. 18 - (Ente bilaterale nazionale)

Art. 19 - (Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente bilaterale nazionale)

Art. 20 - (Organismi Paritetici Provinciali - Osservatorio)

Art. 21 - (Finanziamento Organismi Paritetici Provinciali)

Titolo V

DIRITTI SINDACALI

Art. 22 - (Dirigenti sindacali)

Art. 23 - (Permessi retribuiti R.S.A. o C.d.A.)

Art. 24 - (R.S.U.)

Art. 25 - (Compiti e funzioni delle R.S.U.)

Art. 26 - (Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio delle R.S.U.)

Art. 27 - (Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.)

Art. 27 bis - (Permessi Retribuiti alle R.S.U.)

Art. 28 - (Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.)

Art. 29 - (Clausola di salvaguardia)

Art. 30 - (Assemblea)

Art. 31 - (Referendum)

Art. 32 - (Trattenuta contributi sindacali)

Titolo VI

DELEGATO AZIENDALE

Art. 33 - (Delegato aziendale)

Sezione seconda

TUTELA DELLA SALUTE

E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34 - (Condizioni ambientali)

Art. 35 - ("Mobbing")

Art. 36 - (Molestie sessuali)

Sezione terza

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 - (Procedure)

Art. 37 bis - (Termini)

Art. 37 ter - (Commissioni di certificazione)

Art. 38 - (Collegio arbitrale)

Art. 38 bis- (Clausola compromissoria)
Art. 39 - (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)
Art. 40 - (Contributi di assistenza contrattuale - ESACOASCO)

Sezione quarta
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I
MERCATO DEL LAVORO

Premessa
Capo I
CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 41 - (Contratto di inserimento)

Capo II
APPRENDISTATO

Art. 42 - (Sfera di applicazione)
Art. 43 - (Proporzione numerica)
Art. 44 - (Limiti di età)
Art. 45 - (Assunzione)
Art. 46 - (Percentuale di conferma)
Art. 47 - (Procedure di applicabilità)
Art. 48 - (Periodo di prova)
Art. 49 - (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)
Art. 50 - (Obblighi del datore di lavoro)
Art. 51 - (Doveri dell'apprendista)

Art. 52 - (Trattamento normativo)

Art. 53 - (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico)
Art. 54 - (Malattia)
Art. 55 - (Durata dell'apprendistato)
Art. 56 - (Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante)
Art. 57 - (Formazione: durata)
Art. 58 - (Formazione: contenuti)
Art. 59 - (Tutor)
Art. 60 - (Previdenza Sanitaria Integrativa)
Art. 61 - (Fondo Global)
Art. 62 - (Rinvio alla legge)

Capo III
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO -
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

Art. 63 - (Contratto a tempo determinato)
Art. 64 - (Periodo di prova)
Art. 65 - (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)
Art. 66 - (Limiti percentuali)
Art. 67 - (Nuove attività)
Art. 68 - (Diritto di precedenza)
Art. 69 - (Monitoraggio)

Capo IV
PART-TIME

Art. 70 - (Premessa)
Art. 71 - (Definizioni)
Art. 72 - (Rapporto a tempo parziale)
Art. 73 - (Genitori di portatori di handicap)
Art. 74 - (Disciplina del rapporto a tempo parziale)

Art. 75 - (Relazioni sindacali aziendali)
Art. 76 - (Criterio di proporzionalità)
Art. 77 - (Periodo di compenso per malattia e infortunio)
Art. 78 - (Quota giornaliera della retribuzione)
Art. 79 - (Quota oraria della retribuzione)
Art. 80 - (Festività)
Art. 81 - (Permessi retribuiti)
Art. 82 - (Ferie)
Art. 83 - (Permessi per studio)
Art. 84 - (Lavoro supplementare - Normativa)
Art. 85 - (Clausole flessibili ed elastiche)
Art. 86 - (Registro lavoro supplementare)
Art. 87 - (Mensilità supplementari - 13^a e 14^a)
Art. 88 - (Preavviso)
Art. 89 - (Relazioni sindacali regionali)
Art. 90 - (Part-time post maternità)
Art. 91 - (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)
Art. 92 - (Condizioni di miglior favore)

Capo V
LAVORO RIPARTITO ("JOB SHARING")

Art. 93 - (Lavoro ripartito)

Capo VI
TELELAVORO

Capo VII
LAVORATORI DISABILI

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the right margin of the document. There are approximately ten distinct marks, including full names and various abbreviations or initials.

Art. 94 - (Convenzioni)

Titolo II
"WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 95 - (Fondo Previdenza Integrativa)
Art. 96 - (Fondo di previdenza complementare Fondo Global)
Art. 97- (Formazione continua – Fondo CONOSCENZA)

Titolo III
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 98 - (Premessa)
Art. 99 - (Evoluzione della classificazione)
Art. 100 - (Classificazione)

Capo II
PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 101 - (Mansioni del lavoratore)
Art. 102 - (Mansioni promiscue)
Art. 103 - (Passaggi di livello)

Capo III
ASSUNZIONE

Art. 104 - (Assunzione)
Art. 105- (Documentazione)

Capo IV
PERIODO DI PROVA

Art. 106 - (Periodo di prova)

Titolo IV
QUADRI

Art. 107 - (Declaratoria)
Art. 108 - (Formazione e aggiornamento)
Art. 109 - (Assegnazione della qualifica)
Art. 110 - (Polizza assicurativa)
Art. 111 - (Orario)
Art. 112 - (Trasferimenti)
Art. 113 - (Collegio di conciliazione e arbitrato)
Art. 114 - (Indennità di funzione)
Art. 115 - (Previdenza sanitaria Integrativa Quadri)
Art. 116 - (Investimenti formativi - QUADRIFOR)
Art. 117 - (Osservatorio)

Titolo V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
ORARIO DI LAVORO

Art. 118 - (Orario normale settimanale)
Art. 119 - (Durata dell'orario di lavoro)
Art. 120 - (Riposo giornaliero)
Art. 121 - (Articolazione dell'orario settimanale)
Art. 122 - (Orario medio settimanale per specifiche tipologie)
Art. 123 - (Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro)
Art. 124 - (Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale)
Art. 125 - (Flessibilità dell'orario)
Art. 126 - (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A)
Art. 127 - (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)
Art. 128 - (Procedure)
Art. 129 - (Banca delle ore)
Art. 130 - (Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi)
Art. 131 - (Decorenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede)
Art. 132 - (Orario di lavoro dei minori)
Art. 133 - (Fissazione dell'orario)
Art. 134 - (Disposizioni speciali)
Art. 135 - (Lavoratori discontinui)

Capo II
LAVORO STRAORDINARIO
E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 136 - (Norme generali lavoro straordinario)
Art. 137 - (Maggiorazione lavoro straordinario)
Art. 138 - (Registro lavoro straordinario)
Art. 139 - (Lavoro ordinario notturno)

Capo III
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ
E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 140- (Riposo settimanale)
Art. 141 - (Lavoro domenicale)
Art. 142- (Festività)

Art. 143 - (Retribuzione prestazioni festive)
Art. 144 - (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge)
Art. 145 - (Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante autostradale)
Art. 146 - (Permessi retribuiti)

Capo IV FERIE

Art. 147 - (Ferie)
Art. 148 - (Determinazione periodo di ferie)
Art. 149 - (Normativa retribuzione ferie)
Art. 150 - (Normativa per cessazione rapporto)
Art. 151 - (Richiamo lavoratore in ferie)
Art. 152 - (Irreversibilità)
Art. 153 - (Registro ferie)

Capo V CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE

Art. 154 - (Congedi retribuiti)
Art. 155 - (Funzioni pubbliche elettive)
Art. 156 - (Permessi per decessi e gravi infermità)
Art. 157 - (Aspettativa per gravi motivi familiari)
Art. 158 - (Congedo matrimoniale)
Art. 159 - (Diritto allo studio)
Art. 160 - (Congedi per formazione)
Art. 161 - (Lavoratori stranieri)
Art. 162 - (Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva)
Art. 163 - (Aspettativa per tossicodipendenza)
Art. 164 - (Congedi e permessi per handicap)

Capo VI CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 165 - (Chiamata alle armi)
Art. 166 - (Richiamo alle armi)

Capo VII MISSIONE E TRASFERIMENTO

Art. 167 - (Missioni)
Art. 168 - (Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili)
Art. 169 - (Trattamento retributivo trasporto merci)
Art. 170 - (Trasferimenti)

Art. 171 - (Disposizioni per i trasferimenti)

Capo VIII MALATTIE E INFORTUNI

Art. 172 - (Malattia)
Art. 173 - (Normativa)
Art. 174 - (Obblighi del lavoratore)
Art. 175 - (Periodo di comporto)
Art. 176 - (Trattamento economico di malattia)
Art. 177 - (Infortunio)
Art. 178 - (Trattamento economico di infortunio)
Art. 179 - (Quota giornaliera per malattia e infortunio)
Art. 180 - (Festività)
Art. 181 - (Aspettativa non retribuita per malattia)
Art. 181 bis - (Patologie gravi)
Art. 182 - (Aspettativa non retribuita per infortunio)
Art. 183 - (Tubercolosi)
Art. 184 - (Rinvio alle leggi)

Capo IX MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 185 - (Congedo di maternità e di paternità)
Art. 186
(Congedo parentale)- Art. 187

(Permessi per assistenza al bambino)

Art. 188 - (Normativa)

Capo X SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 189 - (Sospensione)

Capo XI ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 190 - (Decorrenza anzianità di servizio)
Art. 188 - (Normativa)

Capo X SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 189 - (Sospensione)

Capo XI ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 190 - (Decorrenza anzianità di servizio)
Art. 191 - (Computo anzianità frazione annua)

Capo XII
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 192 - (Scatti di anzianità)

Capo XIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 193 - (Normale retribuzione)
Art. 194 - (Conglobamento Elemento distinto della retribuzione)
Art. 195 - (Retribuzione di fatto)
Art. 196 - (Retribuzione mensile)
Art. 197 - (Quota giornaliera)
Art. 198 - (Quota oraria)
Art. 199 - (Paga base nazionale conglobata)
Art. 200 - (Aumenti retributivi mensili)
Art. 201 - (Terzi elementi provinciali)
Art. 202 - (Terzi elementi nazionali)
Art. 203 - (Assorbimenti)
Art. 204 - (Trattamento personale di vendita a provvigione)
Art. 205 - (Indennità di cassa e maneggio denaro)
Art. 206 - (Prospetto paga)

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

Art. 207 - (Tredicesima mensilità)
Art. 208 - (Quattordicesima mensilità)

Capo XV
CAUZIONI

Art. 209 - (Cauzioni)
Art. 210 - (Diritto di rivalsa)
Art. 211 - (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

Capo XVI
CALO MERCI E INVENTARI

Art. 212 - (Calo merci)
Art. 213 - (Inventari)

Capo XVII
RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 214 - (Assistenza legale)
Art. 215 - (Normativa sui procedimenti penali)

Capo XVIII
COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 216 - (Coabitazione, vitto e alloggio)

Capo XIX
DIVISE E ATTREZZI

Art. 217 - (Divise e attrezzi)

Capo XX
APPALTI

Art. 218 - (Appalti)
Art. 219 - (Terzianizzazioni delle attività di vendita)

Capo XXI
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 220 - (Obbligo del prestatore di lavoro)
Art. 221 - (Divieti)
Art. 222 - (Giustificazione delle assenze)
Art. 223 - (Rispetto orario di lavoro)
Art. 224 - (Comunicazione mutamento di domicilio)
Art. 225 - (Provvedimenti disciplinari)
Art. 226 - (Codice disciplinare)
Art. 227 - (Normativa provvedimenti disciplinari)

Titolo V
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
RECESSO

Art. 228 - (Recesso ex art. 2118 cod. civ.)
Art. 229 - (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)
Art. 230 - (Normativa)
Art. 231 - (Nullità del licenziamento)
Art. 232 - (Nullità del licenziamento per matrimonio)
Art. 233 - (Licenziamento simulato)

Capo II

A collection of handwritten signatures and initials in the right margin of the page. There are several distinct signatures, some appearing to be 'del', 'a', 'EB', 'DS', and 'DTS' arranged vertically. To the right of these, there are more complex, overlapping signatures, including one that looks like 'M' and another that resembles 'H'. At the bottom right, there is a large, stylized signature that appears to be 'H' or 'K'.

PREAVVISO

Art. 234 - (Termini di preavviso)

Art. 235 - (Indennità sostitutiva del preavviso)

Capo III

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 236 - (Trattamento di fine rapporto)

Art. 237 - (Cessione o trasformazione dell'azienda)

Art. 238 - (Fallimento dell'azienda)

Art. 239 - (Decesso del dipendente)

Art. 240 - (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Capo IV

DIMISSIONI

Art. 241 - (Dimissioni)

Art. 242 - (Dimissioni per matrimonio)

Art. 243 - (Dimissioni per maternità)

Art. 244 - (Decorrenza e durata)

ALLEGATI: 1;2;3;4;5;6.

TABELLA: A.

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI: Operatore di vendite; dipendenti da agenzie di scommesse

ALLEGATO: attività ausiliarie, soste e parcheggi.

Accordo nazionale aggiuntivo al c.c.n.l. del terziario per i dipendenti dagli agenti immobiliari

Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato

APPENDICI

Appendice 1

disciplina dei lavoratori dipendenti da "call center" in outsourcing

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Addetti alla revisione contabile

Classificazione del personale - Terziario avanzato

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Agenzie di scommesse

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Società di consulenza

Accordo in materia di lavoro a tempo determinato del C.a.a.f.

Protocollo in materia di apprendistato professionalizzante - Società di revisione

Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario di mercato - distribuzione e servizi - che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente c.c.n.l., le parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, commercio e servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

All'interno del settore "commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ingrosso tradizionale;
 - distribuzione moderna e organizzata;
 - importazione, commercializzazione e assistenza veicoli; - ausiliari del commercio e commercio con l'estero.
- Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:
- ICT;
 - servizi alle imprese/alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone;
 - ausiliari dei servizi

a) Alimentazione

- 1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- 2) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- 3) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni; 4) salumerie, salsamenterie e pizzerie;
- 5) importatori e torrefattori di caffè;
- 6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- 7) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
- a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita;
- b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
- c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed invecchiamento; 15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio; 16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi); 17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

b) Fiori, piante e affini

- 1) commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- 2) commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere; 3) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

- 1) grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- 2) tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; tracce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- 3) lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residui tessili, eccettuati i classificatori all'uso pretese;
- 4) pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- 5) articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- 6) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- 7) articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- 8) giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;
- 9) orficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- 10) librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- 11) francobolli per collezione;
- 12) mobili, mobili e macchine per ufficio;
- 13) macchine per cucire;
- 14) ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre cotili, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
- 15) autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per auto-motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo); 16) gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- 17) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- 18) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- 19) imprese di riscaldamento;
- 20) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- 21) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- 22) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- 23) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- 24) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
- 25) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- 26) prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli, macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo); 27) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

- 1) agenti e rappresentanti di commercio;
- 2) mediatori pubblici e privati;
- 3) commissionari;
- 4) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);

- 5) fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
 6) compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
 7) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori; 8) imprese portuali di controllo;
 9) aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) Servizi alle imprese, alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

- 1) imprese di leasing;
- 2) recupero crediti, factoring;
- 3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici; 4) noleggio e vendita di audiovisivi;
- 5) servizi di revisione contabile, auditing;
- 6) servizi di gestione e amministrazione del personale;
- 7) servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- 8) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- 9) telemarketing, televendite, call center;
- 10) consulenza di direzione e organizzazione aziendale ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa; 11) agenzie di relazioni pubbliche;
- 12) agenzie di informazioni commerciali;
- 13) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- 14) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 15) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- 16) agenzie pubblicitarie;
- 17) concessionarie di pubblicità;
- 18) aziende di pubblicità;
- 19) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- 20) promozione vendite;
- 21) agenzie fotografiche;
- 22) uffici residences;
- 23) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 24) intermediazione merceologica;
- 25) recupero e risanamento ambiente;
- 26) altri servizi alle imprese e alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- 27) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- 28) autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- 29) società di carte di credito;
- 30) uffici cambi extrabancari;
- 31) servizi fiduciari e finanziari;
- 32) buying office;
- 33) agenzie di brokeraggio;
- 34) attività di garanzia collettiva fidi;
- 35) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; 36) agenzie di operazioni doganali;
- 37) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopatura;
- 38) servizi di traduzioni e interpretariato;
- 39) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- 40) vendita di multiproprietà;
- 41) agenzie pratiche auto;
- 42) autoscuole;
- 43) agenzie di servizi matrimoniali;
- 44) agenzie investigative;
- 45) agenzie di scommesse;
- 46) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- 47) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l.; 48) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- 49) agenzie di intermediazione;
- 50) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- 51) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- 52) Pompe funebri;
- 53) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- 54) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini; 54) altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentisi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 10 del presente contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Sezione prima

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I

DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Art. 1

(Livello nazionale)

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Organizzazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, della prospettiva di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

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

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n. 125/1991;

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

c) la formazione e riqualificazione professionale;

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

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2
(Livello territoriale)

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

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

Art. 3
(Livello aziendale)

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

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

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

Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 219.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

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

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

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

Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal D. Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

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

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

Titolo II
CONTRATTAZIONE

Capo I
LIVELLO NAZIONALE

Art. 4
(Procedure per il rinnovo)

La piattaforma per il rinnovo del c.c.n.l. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al 1° comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

In occasione di ogni rinnovo le parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Capo II
LIVELLO TERRITORIALE

Art. 5
(Premessa)

Le parti, in via sperimentale, definiscono la disciplina della contrattazione di secondo livello, con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Art. 6
(Materie)

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

- 1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- 2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
- 3) programmi di formazione, promossi anche dagli Enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età, per i quali non sia possibile attivare i contratti di inserimento di cui all'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 e art. 41 del c.c.n.l.;
- 4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

6) definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento/reinserimento di cui agli artt. da 41 a 62 per gli aspetti espressamente rinviati.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito all'art. 15, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione paritetica nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 20, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito ente.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- 1) articolazione dell'orario settimanale;
- 2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- 3) flessibilità dell'orario;
- 4) lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 20, lett. d), ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Art. 7 (Criteri guida)

Le parti stabiliscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:

- 1) diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del c.c.n.l.;
- 2) alternative rispetto alla contrattazione aziendale; 3) materie di accordi previste dall'art. 6.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 5 del decreto-legge 24 settembre 1996, n. 499.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, anche agli effetti dell'art. 3, legge 29 luglio 1996, n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

- 1) l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- 2) l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- 3) i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- 4) i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- 5) le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Le aziende che hanno, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende di cui ai commi precedenti, che le parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente c.c.n.l. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del "ne bis in idem";
- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;
- le modalità di determinazione del riconoscimento economico di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività;
- non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

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

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere datoriale stipulante il presente c.c.n.l.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente capo o, in alternativa, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

(Elemento economico di garanzia)

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2015;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2015, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1° gennaio 2013-31 ottobre 2015;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l. terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2013;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo;
- importo:

	Quadri, 1° e 2° livello	3° e 4° livello	5°, 6° e 7° livello
Aziende fino a 10 dipendenti	115 euro	100 euro	85 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	140 euro	125 euro	110 euro

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa: - lavoro straordinario;

- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro; - lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa. Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge n. 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Art. 8 (Modalità di presentazione della piattaforma)

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni sindacali territoriali, alle Associazioni imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni sindacali e datoriali nazionali, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 9
(Modalità di verifica)

Ricevute le piattaforme, le Organizzazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alle Organizzazioni datoriali e alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

Capo III
LIVELLO AZIENDALE

Art. 10
(Materie)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità;
- 3) part-time;
- 4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 148;
- 5) contratti a termine;
- 6) contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati;
- 7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro; 8) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 9) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
 - 10) modalità di svolgimento dell'attività dei Patronati;
 - 11) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
 - 12) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
- 13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente c.c.n.l.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 100, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 15, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 15, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali o alla Associazione datoriale competente per territorio ad essa aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale datoriale.

TITOLO III
STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'Ente bilaterale nazionale, l'Istituto bilaterale per la formazione dei quadri ed i fondi nazionali dedicati al "welfare" contrattuale per le loro diverse competenze di formazione, anche continua, assistenza sanitaria, previdenza complementare e gli Enti bilaterali territoriali.

Ciò ha comportato, in assenza di un coordinamento preventivamente regolamentato una proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro, con un coinvolgimento e una corresponsabilità delle parti sociali costitutive, frammentate e a volte senza una visione d'insieme.

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

Oggi, quindi, trascorsi quasi vent'anni di esperienza di bilateralità si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

- 1) specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione;
- 2) eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

"Governance"

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

A) Ruolo delle parti sociali:

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli Organi;
- costituzione a livello nazionale di un Organo di confronto permanente tra le parti sociali sugli indirizzi strategici nella bilateralità (6 componenti datoriali + 6 componenti OO.SS.) denominato Commissione paritetica per la bilateralità del terziario, il cui funzionamento dovrà essere regolamentato con accordo e che farà parte integrante del c.c.n.l. terziario.

B) Compiti degli Organi:

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

C) Ruolo EBERZ e Organismi Paritetici Provinciali (OPP)

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

In particolare sono necessarie le seguenti azioni:

- rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di EBERZ attraverso due direttrici:
- strumento di monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali e dell'andamento gestionale;
- attività proprie a livello nazionale derivanti dalla contrattazione collettiva, dagli Statuti e dalle disposizioni di legge;

- EBTERZ adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali dallo Statuto, dalle normative di legge e dal presente Protocollo;
- EBTERZ si interfaccia con gli OPP per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli Statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- EBTERZ assicurerà l'attività iniziale di supporto agli Enti territoriali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento secondo le scadenze di cui al successivo punto D);
- adozione di schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli OPP, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei fondi, che gli OPP provvederanno a trasmettere annualmente a EBTERZ;
- qualora le entrate di un OPP non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli Statuti, lo stesso, su richiesta di EBTERZ, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali;
- EBTERZ dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzii eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti sociali, sulla regolarità contributiva.

Criteri di funzionamento

E) Regole generali

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

Tutti gli Enti bilaterali, comunque denominati dovranno prevedere l'assemblea dei soci, costituita dai legali rappresentanti dei soci o loro delegati ed i relativi compiti.

Gli Statuti tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale di cui fanno parte integrante, con l'obiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli Statuti degli enti/fondi nazionali e degli Enti bilaterali territoriali.

F) Criteri di selezione e professionalità - Gestione risorse umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

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

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

G) Consulenze e incarichi esterni

I fondi e gli enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno tre offerte.

Per le prestazioni di servizi, i fondi e gli enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza. Nella valutazione delle offerte non dovrà essere necessariamente seguito il criterio del massimo ribasso, bensì una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa.

H) Compiti

I compiti degli enti e dei fondi sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale nel rispetto delle leggi e in conformità agli Statuti presenti nel c.c.n.l. di categoria, come definiti in conseguenza dei lavori della Commissione paritetica per la bilateralità del terziario, specificati alla precedente lett. D).

Qualora un ente/fondo intenda introdurre innovazioni che intervengono sulle finalità degli enti, quali l'introduzione di nuove prestazioni o la modifica di quelle esistenti, gli Organi ne danno preventiva comunicazione alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario a livello nazionale, per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo secondo le modalità e le tempistiche che saranno definite.

I) Ottimizzazione delle gestioni

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

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

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

Per gli Enti territoriali lo Statuto tipo dovrà prevedere forme di periodicità di informazione all'Organismo direttivo almeno una volta l'anno.

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

L) Risorse e bilanci - Pubblicità e trasparenza

L'attività degli enti e dei fondi dovrà essere improntata alla massima efficacia impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento delle prestazioni previste dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri:

- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica;- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli Organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

I bilanci degli enti e fondi nazionali sono certificati.

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

Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:

- gli OPP inviano ad EBTERZ il bilancio e la relazione annuale di cui al precedente 3° comma;
- i fondi o enti nazionali inviano il bilancio certificato e la relativa documentazione alle Organizzazioni nazionali soci e alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario.

Ogni ente/fondo renderà noto alle parti sociali, alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario ed agli Organi ai vari livelli il rapporto risorse/prestazioni/servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.

Gli Statuti degli OPP dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:

- l'automatica decadenza degli Organi;
- la nomina da parte del Comitato esecutivo di EBTERZ di un Commissario "ad acta" con il compito di provvedere entro 3 mesi alla redazione del bilancio al fine di permettere alle parti sociali la ricostituzione dell'Ente.

M) EBTERZ e Enti bilaterali territoriali (OPP)

Si procede alla rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di EBTERZ.

EBTERZ adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali.

EBTERZ si interfaccia con gli OPP per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività previsti negli Statuti, come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.

EBTERZ assicurerà l'attività iniziale di supporto agli Enti territoriali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento.

Viene previsto uno schema unico di bilancio tecnico e sociale e relative strumentazioni tecniche, da adottarsi da tutti gli OPP, secondo le regole indicate per i bilanci dei fondi, che gli OPP provvederanno a trasmettere annualmente a EBTERZ.

Qualora le entrate di un OPP non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli Statuti, lo stesso, su richiesta di EBTERZ, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

EBTERZ dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

Art. 11
(Strumenti nazionali)

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, concordano sull'opportunità di istituire:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
- 3) l'Osservatorio nazionale;
- 4) la Commissione paritetica nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità, l'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle organizzazioni datoriali e tre designate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

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

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

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

Le parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

- 1) dialogo sociale europeo settoriale;
- 2) evoluzione dei Comitati aziendali europei;
- 3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
- 4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- 5) Società europea;
- 6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 13
(Commissione permanente per le pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità di cui all'art. 11, sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che pervengono dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

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

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 14
(Osservatorio nazionale)

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

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
 - b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - e) predisporre i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
 - f) svolge le funzioni previste dall'art. 63 (Contratti a tempo determinato), dall'art. 41 (Contratti d'inserimento) e dagli artt. da 42 a 62 (Apprendistato).
- La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e con gli strumenti di cui all'Allegato 3.

Art. 15
(Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale di cui all'articolo 6 del Protocollo di Intesa, costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 16, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente

Parte prima del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente c.c.n.l.;

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;

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

Art. 16

(Commissione paritetica nazionale - Procedure)

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso l'EBTERZ e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni datoriali tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

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

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'EBTERZ. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

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

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli artt. da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

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

Titolo IV BILATERALITA'

Art. 17 (Premessa)

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

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

Art. 18 (Ente bilaterale nazionale)

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultra mensile entro un periodo massimo di dodici mesi. Il venti per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.

La quota residua verrà ripartita, in ragione della provenienza del gettito, di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e le organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la quota di competenza dell'EBTERZ è confermata al venti per cento, con decorrenza dal 1° dicembre 2016.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo, in ragione della provenienza del gettito.

Le Parti sociali di cui sopra concordano che i contributi dovuti a EBTERZ sono riscossi per il tramite dell'INPS, ai sensi della convenzione stipulata tra l'INPS e EBITUR

in data 09/03/2016, da versare con Codice causale EBCT su mod. F24.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

L'Ente bilaterale nazionale per il terziario ha i seguenti scopi:

- promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali territoriali e regionali, con l'Allegato 4 del presente c.c.n.l., dando i relativi visti di congruità;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- istituire e gestire l'Osservatorio nazionale, per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;
- promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;
 - costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
 - valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo previsto per la formazione continua (Fondo CONOSCENZA);

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

L'Ente bilaterale nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., la trasmissione, da parte degli OPP ad EBTERT, dello Statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal c.c.n.l. terziario.

Art. 19

(Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente bilaterale nazionale)

L'Ente bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione paritetica bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 20

(Organismi Paritetici Provinciali - Osservatorio)

L'Osservatorio, di cui all'articolo 6 del Protocollo di Intesa, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lett. a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, 4° comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di inserimento e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di inserimento;

d) riceve dalle Associazioni territoriali - anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 121, 124, 126, 127 e 128; in questo quadro possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 125.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14 e relativo Allegato 5.

Gli OPP, inoltre, promuovono e gestiscono, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti.

In particolare, l'OPP svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori tutelato dagli artt. 154, 159, 160 e 162, del presente contratto, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Esso svolge attraverso apposite Commissioni paritetiche bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste:

a) dall'art. 63 (Contratti a tempo determinato);

b) dall'art. 41 (Contratti di inserimento);

c) dalla Sezione seconda (Tutela della salute e della dignità della persona);

d) dagli artt. da 42 a 62 (Apprendistato);

e) dagli artt. da 126 a 128 (Orario di lavoro), relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;

f) dall'art. 72 (Part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;

g) dall'art. 93 (Lavoro ripartito).

Svolge le funzioni:

a) di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/1997 e del decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142;

b) di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37 e 38;

c) ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

d) eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.

Art. 21

(Finanziamento Organismi Paritetici Provinciali)

Il contributo da destinare in favore dell'Ente bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl, l'E.d.r. di cui al comma precedente è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195. Avviso comune in materia di Enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali Organismi, quando costituiti tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Avviso comune in materia di Enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali Organismi, quando costituiti tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dei lavoratori e dai datori di lavoro.

DIRITTI SINDACALI

Art. 22 (Dirigenti sindacali)

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

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.;
- b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (1), nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo della R.S.A.

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

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lett. a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

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

(1) Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle Associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le Rappresentanze sindacali possono istituire Organi di coordinamento.

Art. 23 (Permessi retribuiti R.S.A. o C.d.A.)

I componenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 22, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) ad 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 minimo di cui alla lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lett. b) e c) del comma precedente e ad un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lett. a).

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 1° comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza sindacale aziendale.

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

Art. 24 (R.S.U.)

Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti individuano nelle Rappresentanze sindacali unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., in ordine al disposto dell'art. 19, Titolo III e dell'art. 35, 2° comma, Titolo VI della legge n. 300/1970 quanto segue:

- le OO.SS. firmatarie del presente contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze sindacali aziendali; tali Rappresentanze sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.

Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U.

Le sole Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. potranno indire le elezioni delle R.S.U. Altre Organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare lista a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 27 luglio 1994. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla Direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette Organizzazioni sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la Commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il Comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto accordo interconfederale.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della R.S.U., ferme restando le norme previste dalla legge n. 300/1970, ciascuna Organizzazione stipulante il c.c.n.l. procederà all'elezione della Rappresentanza sindacale aziendale da parte dei propri iscritti:

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti;
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti; che rimarranno in carica per tre anni. Le R.S.A. saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le R.S.U.

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

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35, 2° comma, legge n. 300/1970.

Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli artt. 19, 20 e 35, 2° comma della legge n. 300/1970, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle R.S.A. e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori a contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Art. 25 (Compiti e funzioni delle R.S.U.)

Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Organizzazioni dei lavoratori dipendenti, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

Art. 26 (Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio delle R.S.U.)

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della legge n. 300/1970. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 27
(Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.)

Le parti, dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui all'art. 7 del medesimo accordo. Pertanto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

- a) 3 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
- d) 7 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- e) 9 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
- f) 12 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1.200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1.200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 Rappresentanti ulteriori ogni 1.000 dipendenti. Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. Le parti riconfermano la validità della disciplina di cui all'art. 7-bis.

Art. 27 bis
(Permessi Retribuiti alle R.S.U.)

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 28 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Art. 28
(Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.)

[Signature] I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 23, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

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

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

Art. 29
(Clausola di salvaguardia)

Le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

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

Art. 30
(Assemblea)

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione dei problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U., le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 26.

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

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

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

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

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

Art. 31
(Referendum)

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

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

Art. 32
(Trattenuta contributi sindacali)

Ferma restando la norma di cui all'art. 40, l'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

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

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

Nota a verbale al Titolo V

Le parti dichiarano che la disciplina delle R.S.U. costituisce materia di livello interconfederale così come modificata dalla presente regolamentazione contrattuale.

TITOLO VI
DELEGATO AZIENDALE

Art. 33
(Delegato aziendale)

In relazione anche alle norme contenute nel c.c.n.l. 28 giugno 1958, esteso "erga omnes" ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

Sezione seconda
TUTELA DELLA SALUTE
E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34
(Condizioni ambientali)

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

Art. 35
(*"Mobbing"*)

Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le parti intendono per "mobbing" quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione paritetica permanente per le pari opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del "mobbing";
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Dichiarazione a verbale

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Art. 36
(Molestie sessuali)

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla "privacy", gli Organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla Commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

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

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

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

Le parti affidano ad una apposita Commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente bilaterale territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Le Parti Sociali firmatarie del presente conl. chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

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

Procedura e provvedimenti - Dichiarazione congiunta

Le parti convengono di affidare alla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 13, il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Sezione terza
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37
(Procedura)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale del terziario.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

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

Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998.

Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.

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

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.Lgs. n. 80/1998 e dal decreto legislativo n. 387/1998 in sede di Commissione paritetica territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 15.

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

Art. 37 bis (Termini)

Ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 38.

Art. 37 ter (Commissioni di certificazione)

Le parti convengono che all'interno degli Enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato al presente c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione di cui al presente articolo saranno definiti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo

Art. 38 (Collegio arbitrale)

Ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitro che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitro competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitro e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Art. 38 bis (Clausola compromissoria)

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

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 39 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)

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

Art. 40 (Contributi di assistenza contrattuale - ESACOASCO)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, ESAAR.CO e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato ESA.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 130 del 30 luglio 2014, Circolare n. 47 del 18/02/2015, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso il versamento su F24 inserendo il codice "W310".

La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Il contributo di cui al primo comma è fissato nella misura dello 0,30% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,13% a carico del lavoratore e 0,17% a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.
L'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.
L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Sezione quarta DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti di inserimento e apprendistato, apportando allo stesso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convergono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Capo I CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 41 (Contratto di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di inserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli Enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma 14 del presente articolo.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati: a) la durata;

- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui agli artt. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione ivi previste.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Le imprese forniranno annualmente alle R.S.U./R.S.A. o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nella anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferma di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

Capo II
APPRENDISTATO

Premesso che

- le parti in epigrafe, che rappresentano imprese e lavoratori dei settori terziario della distribuzione e servizi, hanno inteso sottoscrivere un accordo nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale dell'apprendistato professionalizzante, in attuazione dell'art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003, con l'obiettivo di realizzare un percorso efficace di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, diretto ad avvicinare le esigenze delle aziende alle potenzialità del capitale umano;
- le medesime parti intendono favorire il ricorso all'istituto dell'apprendistato garantendo a imprese e lavoratori certezze circa la disciplina contrattuale applicabile, alla luce dell'evoluzione legislativa.

Visti

- le disposizioni di cui all'art. 7, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167:

- comma 7: "Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti";
- comma 10: "I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale"; - la circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 29, prot. n. 28/0002433 dell'11 novembre 2011;
- l'interpolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 26 ottobre 2011; concordano
- di confermare le vigenti discipline del c.c.n.l. terziario in materia di apprendistato professionalizzante e di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011;
- di avviare, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, il confronto per il recepimento della disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. n. 167/2011; di esaminare, nell'ambito del medesimo confronto, tutti gli aspetti e le materie demandate, confermando, nell'ambito dell'applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato, il ruolo centrale della bilateralità. Le parti concordano altresì di impegnarsi a tutti i livelli, nei rapporti istituzionali, al rispetto del presente accordo, al fine di garantire una entrata in vigore uniforme della disciplina contrattuale nazionale e delle diverse regolamentazioni legislative regionali alla scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

N.d.R.: Per la disciplina complessiva dell'apprendistato si veda l'accordo (e relativa rettifica) in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: Per la disciplina dell'apprendistato per gli operatori di vendita si veda il protocollo d'intesa in calce al c.c.n.l.

Art. 42
(Sfera di applicazione)

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti 21, 23 e 24 del V livello.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio postobbligatorio o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 43
(Proporzione numerica)

Considerato che la legge 19 luglio 1997, n. 196 e s.m.i., e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 56/1987, e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 44
(Limiti di età)

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

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

Dichiarazione a verbale

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Art. 45
(Assunzione)

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Art. 46
(Percentuale di conferma)

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 47
(Procedure di applicabilità)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al 1° comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente bilaterale nazionale.

La Commissione paritetica istituita in seno all'Ente bilaterale nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta conferma del piano formativo alle Commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Chiarimento a verbale

La Commissione nazionale e le Commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove le Commissioni non si esprimessero nei termini previsti, le richieste si intenderanno accolte.

Ferma restando la normativa di legge regionale esistente, gli OPP sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 48

(Periodo di prova)

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 49

(Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Art. 50

(Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
 - e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
- Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 51 (Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 52

(Trattamento normativo)

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al 1° comma dell'art. 146, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3° e 4° del medesimo art. 146 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato. Tale disciplina si applica agli apprendisti assunti dalla data di stipula del presente c.c.n.l.

Le ore di insegnamento di cui alla lett. d) del precedente art. 50, sono comprese nell'orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui agli artt. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 57 e le durate di cui all'art. 55.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore, ai sensi dell'art. 146, ultimo comma, del presente accordo, maturerà il 100% delle ore di permesso decorsi comunque 48 mesi dalla data della prima assunzione, indipendentemente dalla durata del predetto contratto.

Art. 53

(Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico)

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel VI livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al VII livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 54
(Malattia)

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 175, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lett. a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 55
(Durata dell'apprendistato)

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- II livello: 48 mesi;
- III livello: 48 mesi;
- IV livello: 48 mesi;
- V livello: 36 mesi;
- VI livello: 24 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti bilaterali territoriali ed all'Osservatorio nazionale.

Al fine di consentire l'apprendimento della lingua italiana, per i cittadini stranieri non facenti parte dell'UE le durate del periodo di apprendistato di cui al presente articolo saranno prolungate di ulteriore 12 mesi a condizione che nel piano formativo siano contenute iniziative volte all'apprendimento/perfezionamento della stessa.

Art. 56
(Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante)

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 57
(Formazione: durata)

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle regioni.

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

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 58
(Formazione: contenuti)

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l. secondo quanto prescritto dalla normativa vigente in materia.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli Enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti bilaterali.

Dichiarazione a verbale

Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 58, convergono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale del terziario.

Art. 59
(Tutor)

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 60
(Previdenza Sanitaria Integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 61
(Fondo Global)

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare (Fondo Global).
Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,05%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del t.f.r.

Art. 62
(Rinvio alla legge)

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale 1

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Capo III
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO -
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

Art. 63
(Contratto a tempo determinato)

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

L'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 36/2011 è fissato in 20 giorni nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni, nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine.

Art. 64
(Periodo di prova)

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 106.

Art. 65
(Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico da tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Art. 66
(Limiti percentuali)

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti artt. 63, commi 2, 3, e 65, commi 2 e 3.

Art. 67
(Nuove attività)

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 68
(Diritto di precedenza)

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

Art. 69
(Monitoraggio)

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Capo IV
PART-TIME

Art. 70
(Premessa)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 71
(Definizioni)

Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modifiche, si intende:

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Art. 72
(Rapporto a tempo parziale)

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti:

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

- aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:

- d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale.

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

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Norma transitoria

L'applicazione della norma di cui alla lett. d) per le aziende in cui la presenza dei part-time a 16 ore risulti superiore al 15% dell'organico in forza, avrà efficacia entro 12 mesi dalla firma del c.c.n.l.

Ove permangano ragioni organizzative che risultino incompatibili con una applicazione generalizzata del punto 2, lett. d), le parti potranno realizzare intese diverse a livello aziendale.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2, lett. d), nelle aziende che complessivamente occupino più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale con orario inferiore a 18 ore avranno la priorità d'accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo, dal momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 73
(Genitori di portatori di handicap)

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 74
(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 75
(Relazioni sindacali aziendali)

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000, e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 76
(Criterio di proporzionalità)

Ai sensi del punto 3, dell'art. 72 la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 77
(Periodo di comporto per malattia e infortunio)

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2 e 3 dell'art. 72, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 76 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 175 e 177, del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 177.

Art. 78
(Quota giornaliera della retribuzione)

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 76, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 179.

Art. 79
(Quota oraria della retribuzione)

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 180.

Art. 80
(Festività)

Fermo restando quanto previsto all'art. 196, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 142, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 81
(Permessi retribuiti)

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

Art. 82
(Ferie)

Conformemente a quanto previsto all'art. 147, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 83
(Permessi per studio)

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 154 e 159, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

Art. 84
(Lavoro supplementare - Normativa)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, secondo le modalità previste dall'art. 198, lett. a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 85
(Clausole flessibili ed elastiche)

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulanti il presente c.c.n.l. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. n. 61/2000, e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, del c.c.n.l. secondo le modalità previste dall'art. 198 a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 195, ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'art. 157, del c.c.n.l., debitamente comprovate.
La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.
A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 86
(Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente c.c.n.l., presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 87
(Mensilità supplementari - 13ª e 14ª)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e della 14ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproponendo ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 76.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 195, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 88
(Preavviso)

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 89
(Relazioni sindacali regionali)

Nei corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 90
(Part-time post maternità)

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 91
(Lavoratori affetti da patologie oncologiche)

Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 92
(Condizioni di miglior favore)

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

Capo V
LAVORO RIPARTITO ("JOB SHARING")

Art. 93
(Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente 2° comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Capo VI
TELELAVORO

Dichiarazione a verbale

In recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro, le parti riconoscono che i contenuti dello stesso sono in linea con quanto sottoscritto nel presente c.c.n.l. pertanto ne confermano l'integrale validità.

Capo VII

LAVORATORI DISABILI

Art. 94 (Convenzioni)

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

Titolo II "WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 95 (Fondo Previdenza Integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 96 (Fondo di previdenza complementare Fondo Global)

Premesso che Fondo Global, è il Fondo di previdenza complementare aperto, costituito dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l. le parti convengono che il contributo da destinare a tale Fondo, inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

- dal 1° gennaio 2015 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05%, della retribuzione utile per il computo del t.f.r.; - dal 1° gennaio 2016 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55%, della retribuzione utile per il computo del t.f.r.

La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

Le parti, tuttavia, concordano sull'esigenza di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo stipulato in sede di contrattazione aziendale, i fondi o casse di previdenza complementare costituiti precedentemente alla sottoscrizione del presente ccnl possono deliberare la confluenza in Fondo Global.

Art. 97 (Formazione continua - Fondo CONOSCEZZA)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato CONOSCEZZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Dichiarazione delle parti

Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Titolo III INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 98 (Premessa)

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo, le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

A tal fine, le parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno delle due macro aree commercio e servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali. Parte speciale settore ICT.

In relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione italiana del commercio, del turismo e dei servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 99 (Evoluzione della classificazione)

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente c.c.n.l.

Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 15. La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt. 15 e 16.

Art. 100 (Classificazione)

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie;
 - dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali;
 - degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT;
- anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione della professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondersi su approcci innovativi.

Elementi di base

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- auditing/test;
- telecomunicazioni/reti;
- web;
- informatica ...

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al Titolo III, Capo I del c.c.n.l. terziario, i profili professionali ICT nelle aziende ICT saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione, che adotterà i seguenti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT:

i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze è stata legata al ciclo di vita del prodotto/servizio ICT offerto; - le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

I livello

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

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

II livello

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

- 1) ispettore;
- 2) cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- 3) propagandista scientifico;
- 4) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- 5) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- 6) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- 7) contabile con mansioni di concetto;
- 8) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 9) consegnatario responsabile di magazzino;
- 10) agente acquirente nelle aziende di legname;
- 11) agente esterno consegnatario delle merci;
- 12) determinatore di costi;
- 13) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- 14) spedizioniere patentato;
- 15) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 16) chimico di laboratorio;
- 17) capitano di rimorchiatore;
- 18) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- 19) interprete o traduttore simultaneo;
- 20) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- 21) collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- 22) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 23) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo; 24) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 25) art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- 26) organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- 27) visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- 28) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 29) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- 30) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 31) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 32) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- 33) capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- 34) programmatore analista;
- 35) programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- 36) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 37) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 38) assistente del product manager;
- 39) internal auditor;
- 40) EDP auditor;
- 41) specialista di controllo di qualità;
- 42) revisore contabile;
- 43) analista di procedure organizzative;
- 44) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

III livello

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

- 1) steno-dattilografo in lingue estere;
- 2) disegnatore tecnico;
- 3) figurinista; 4) vetrinista;
- 5) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- 6) commesso stimatore di gioielleria;

- 7) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32, R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
- 8) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
- 9) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia; 10) addetto a pratiche doganali e valutarie;
- 11) operaio specializzato provetto;
- 12) addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- 13) operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppi (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore) che svolgono le mansioni in autonomia operativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni individuando, dal punto di vista tecnico-economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale; 14) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- 15) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- 16) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
- 17) operatore di elaboratore con controllo di flusso; 18) schedatore flussista;
- 19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- 20) programmatore/minutatore di programmi;
- 21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 23) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
- 24) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
- 25) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 26) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- 27) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato; 28) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- 29) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
- 30) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
- 31) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, dissottatura, sfessatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco; 32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

IV livello

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

- 1) contabile d'ordine;
 - 2) cassiere comune;
 - 3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
 - 4) assistente;
 - 5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
 - 6) operatore meccanografico;
 - 7) commesso alla vendita al pubblico;
 - 8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci
- (1);
- 9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
 - 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
 - 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
 - 12) indossatrice;
 - 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
 - 14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
 - 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
 - 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna; 17) pittore o disegnatore esecutivo;
 - 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
 - 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
 - 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
 - 21) banconiere di spacci di carne;
 - 22) operaio specializzato;
 - 23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
 - 24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
 - 25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
 - 26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
 - 27) addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
 - 28) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
 - 29) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su casoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su

istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;

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

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

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

e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

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

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

30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

31) operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;

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

(1) L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al IV livello nei tempi stabiliti dal presente contratto.

V livello

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

- 1) fatturista;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;
- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 8) pratico di laboratorio chimico;
- 9) dattilografo;
- 10) archivistica, protocollista;
- 11) schedarista;
- 12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 14) campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 18) addetto al centralino telefonico;
- 19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzeria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 20) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 21) aiutante commesso (1);
- 22) conducente di autovetture;
- 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
- 25) operaio qualificato;
- 26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 27) Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina, il tagliatore alla fiamma;

c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi; 27) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 28) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

(1) L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori). L'aiutante commesso permane al V livello per un periodo di 18 mesi.

VI livello

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

- 1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- 2) usciere;
- 3) imballatore;
- 4) impaccatore;
- 5) conducente di motofurgone;
- 6) conducente di motobarca;
- 7) guardiano di deposito;
- 8) fattorino;
- 9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 10) custode;
- 11) avvolgitore;

- 12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13) portiere;
14) ascensorista;
15) addetto al carico e scarico;
16) operaio comune;
17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali; 19) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27, 4° comma del D.Lgs. n. 198/2006.

VII livello

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

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

Capo II PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 101 (Mansioni del lavoratore)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente ccnl aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EB.TERZ La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

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

Art. 102 (Mansioni promiscue)

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (IV livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (IV livello, punto 8 e V livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (IV livello - V livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 103 (Passaggi di livello)

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 101, il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

Capo III ASSUNZIONE

Art. 104 (Assunzione)

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
b) l'unità produttiva di assegnazione;
c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
d) la durata del periodo di prova;
e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
f) il trattamento economico.

Art. 105 (Documentazione)

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638;
m) eventuali altri documenti e certificati.
Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Capo IV PERIODO DI PROVA

Art. 106 (Periodo di prova)

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

- Quadri e I livello: 6 mesi;
- II e III livello: 60 giorni;
- IV e V livello: 60 giorni;
- VI e VII livello: 45 giorni.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Titolo IV QUADRI

Art. 107 (Declaratoria)

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

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; ovvero
- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 108 (Formazione e aggiornamento)

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 116.

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

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

Art. 109 (Assegnazione della qualifica)

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 101, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 110 (Polizza assicurativa)

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

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

Art. 111 (Orario)

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 134 del presente c.c.n.l.

Art. 112 (Trasferimenti)

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

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

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

Art. 113
(Collegio di conciliazione e arbitrato)

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

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni dei lavoratori dipendenti, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

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

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

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

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

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

Art. 114
(Indennità di funzione)

A decorrere dal 1° luglio 1987 o, se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a euro 51,65 lordi per 14 mensilità.

L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di euro 77,47 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al 1° comma.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione è incrementata di euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al 1° comma.

A partire dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al 1° comma.

A partire dal 1° gennaio 2013 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 10,00 euro per 14 mensilità

Art. 115
(Previdenza sanitaria Integrativa Quadri)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 116
(Investimenti formativi - QUADRIFOR)

Al fine di valorizzare l'apporto dei quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel presente contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

A tal fine le parti individuano nel Fondo Interprofessionale CONOSCENZA, l'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, l'Ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al 1° comma.

Art. 117
(Osservatorio)

Le parti convengono di istituire presso l'Ente Bilaterale, un Osservatorio nazionale paritetico al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

TITOLO V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
ORARIO DI LAVORO

Art. 118
(Orario normale settimanale)

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali (1), salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.

A decorrere dal 1° dicembre 1997 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 41 ore settimanali.

Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'art. 146.

A decorrere dal 1° dicembre 1998 per i dipendenti di cui al 4° comma del presente articolo l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

(1) Vedi art. 140.

Art. 119
(Durata dell'orario di lavoro)

Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 120
(Riposo giornaliero)

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

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turnofascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 121
(Articolazione dell'orario settimanale)

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 124, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezza giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare, in sede di Commissione di cui al 2° comma della presente lett. a.1), la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità

Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 125, il monte ore di permessi di cui al 2° comma dell'art. 146, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 146.

b) 39 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'art. 146.

Le rimanenti ore di cui all'art. 146, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

c) 38 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al 1° comma dell'art. 146, e 56 al 3° comma dell'art. 146.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 146, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

Art. 122
(Orario medio settimanale per specifiche tipologie)

Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 118, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 146, 3° comma e le ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 146.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto.

Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al 1° comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione del 1° comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente gradualità:

- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146; - dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 123
(Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro)

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 121, lett. b) e c) e all'art. 122, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 118, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 137.

Art. 124
(Procedura per l'articolazione dell'orario settimanale)

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 133, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale datoriale.

L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali anche al fine di consentire il confronto di cui all'ultimo capoverso dell'art. 6.

Art. 125
(Flessibilità dell'orario)

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

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

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

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

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

Art. 126

(Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A)

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10 e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 6, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1) per le aziende di cui all'art. 121, lett. a.2):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 121, lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale; 2) per le aziende di cui all'art. 121, lett. b) e c):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

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

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

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

Art. 127

(Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 121, lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125, sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

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

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

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1), verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2), verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

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

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

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

Art. 128

(Procedure)

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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

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

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 126 e 127, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 136.

Al fine di consentire il confronto di cui al 1° comma degli artt. 126 e 127, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle O.O.S.S. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente bilaterale competente per territorio.

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

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

Art. 129

(Banca delle ore)

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

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

- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

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

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

Art. 130

(Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi)

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

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

Art. 131

(Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede)

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

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

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 167.

Art. 132

(Orario di lavoro dei minori)

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

Art. 133

(Fissazione dell'orario)

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

Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (1), l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

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

(1) Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (G.U. 28 settembre 1923, n. 228), art. 12: "In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente circolo dell'ispettorato dell'industria e del lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.

Sul libro paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere annotato, giornalmente per ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario. Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza."

Art. 134

(Disposizioni speciali)

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè i gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per le ore prestate di domenica;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.

193, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.

193, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 135

(Lavoratori discontinui)

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi;

2) guardiani diurni o notturni;

3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;

5) uscieri;

6) personale addetto al carico e allo scarico;

7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);

8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;

9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 102, in tema di mansioni promiscue.

L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale

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

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 10, sulla contrattazione aziendale.

Capo II

LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 136

(Norme generali lavoro straordinario)

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

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

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal 2° e 3° comma del precedente art. 118.

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

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

Art. 137

(Maggiorazione lavoro straordinario)

Ai sensi della presente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 118 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;

- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 144, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 138

(Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale. Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere datoriale si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 139 (Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con l'aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Capo III RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 140 (Riposo settimanale)

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

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

Art. 141 (Lavoro domenicale)

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003 che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal c.c.n.l. del terziario e dalle norme di legge vigenti, le parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento. In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del c.c.n.l. 18 luglio 2008 di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Fermo restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione onnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137. La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente c.c.n.l.

Dichiarazione delle parti

Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del D.L. n. 93/2008, convertito nella legge n. 126/2008.

Art. 142 (Festività)

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali:

- 1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - festa della Repubblica (1).

Festività infrasettimanali:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 5) il 1° novembre - Ognissanti;
- 6) 18 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Natale;
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

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

Art. 143

(Retribuzione prestazioni festive)

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 142, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 137 e 198, di questo stesso contratto.

Art. 144

(Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge)

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 145

(Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante autostradale)

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d) del D.Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 146

(Permessi retribuiti)

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali (1) per le aziende fino a 15 dipendenti. Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore:

- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992;

- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993;

- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lett. a 2), b) e c) dell'art. 121.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

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

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi al 1° marzo 2011.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, il congedo di maternità anticipato o prolungato (ex assenza obbligatoria anticipata e il prolungamento dell'assenza obbligatoria "post-partum"), i congedi parentali (ex assenza facoltativa "post-partum"), i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Norma di interpretazione autentica

Le norme di cui al presente art. 146 si applicano anche ai quadri ed al personale di cui al 1° comma dell'art. 134.

(1) Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:

- 1° gennaio 1982: 24 ore;

- 1° luglio 1984: 12 ore;

- 1° gennaio 1986: 12 ore; - 1° gennaio 1986: 8 ore.

Capo IV

FERIE

Art. 147

(Ferie)

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 195.

Art. 148

(Determinazione periodo di ferie)

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Fermo restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 173, 1° comma, e 224, 1° comma.

Art. 149 (Normativa retribuzione ferie)

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 150 (Normativa per cessazione rapporto)

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 151 (Richiamo lavoratore in ferie)

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare, eventualmente, al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 152 (Irrinunciabilità)

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 153 (Registro ferie)

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 138, per il lavoro straordinario. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Capo V CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE

Art. 154 (Congedi retribuiti)

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

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

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

Art. 155 (Funzioni pubbliche elettive)

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

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

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

Art. 156 (Permessi per decessi e gravi infermità)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 145, del c.c.n.l.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 157
(Aspettativa per gravi motivi familiari)

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio arbitrale di cui agli artt. 37 e 38.

Art. 158
(Congedo matrimoniale)

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 159
(Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al 2° comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 154, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 160
(Congedi per formazione)

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

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

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

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

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

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

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 161 (Lavoratori stranieri)

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

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 147 e 159 del presente c.c.n.l.

Art. 162 (Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva)

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

Art. 163 (Aspettativa per tossicodipendenza)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

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

Art. 164 (Congedi e permessi per handicap)

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

- a) il periodo di astensione facoltativa "post-partum" fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

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

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

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

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

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

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore (1).

(1) Cfr. D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2), art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ed il decreto legislativo n. 151/2001.

Capo VI CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 165 (Chiamata alle armi)

Le Parti Sociali si accordano nell'attuare quanto prevede la normativa in vigore in materia di richiamo alle armi.

Art. 166 (Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dall'1 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 193, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (1).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

(1) Vedi sentenza Corte cost. 4 maggio 1984, n. 136.

Capo VII MISSIONE E TRASFERIMENTO

Art. 167 (Missioni)

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.
Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 168 (Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili)

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfetariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 169 (Trattamento retributivo trasporto merci)

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfetariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 170 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso sarà corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 167, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso sarà corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 171 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Capo VIII MALATTIE E INFORTUNI

Art. 172 (Malattia)

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

Art. 173 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 172, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225, del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236, del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225, del presente contratto.

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

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

Art. 174 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 222 e 225, del presente contratto.

Art. 175 (Periodo di comporto)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 181.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 176 (Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 175, l'integrazione di cui al punto 1 della lett. b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 65% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbososi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, 3° comma, documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale; - gli eventi morbososi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 178 e 183, né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Contestualmente, le parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.

La suddetta Commissione dovrà esaurire il compito ad essa assegnato entro 12 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Dichiarazione a verbale 1

In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, EBTERZ procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli OPP, secondo le modalità che verranno definite entro il 30 giugno 2015 tra le parti firmatarie il presente ccni.

Dichiarazione a verbale 2

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle della Sezione terza del c.c.n.l. terziario, come modificato dal presente accordo di rinnovo.

Art. 177 (Infortunio)

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

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

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 76, 77 e 175.

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1° gennaio 1995 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 178

(Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

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

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

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

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

Art. 179

(Quota giornaliera per malattia e infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 180

(Festività)

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 181

(Aspettativa non retribuita per malattia)

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 175 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

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

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

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui ai precedenti commi, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 181 bis

(Patologie gravi)

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 181, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 181 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3, lett. B) dell'art. 176.

Art. 182

(Aspettativa non retribuita per infortunio)

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 175 e 177, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

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

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 183

(Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 85.

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

Art. 184

(Rinvio alle leggi)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Capo IX

MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 185
(Congedo di maternità e di paternità)

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

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

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

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

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

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

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

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 157.

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

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

Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere l'80% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

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

Chiarimento a verbale all'art. 185

Le parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Art. 186
(Congedo parentale)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 187
(Permessi per assistenza al bambino)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c), del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi (1).

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

(1) Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 188
(Normativa)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto decreto legislativo n. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 235. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

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

Capo X SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 189 (Sospensione)

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195, per tutto il periodo della sospensione.

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

Capo XI ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 190 (Decorrenza anzianità di servizio)

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

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

Art. 191 (Computo anzianità frazione annua)

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

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

Capo XII SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 192 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 28 marzo 1987;

b) dalla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 28 marzo 1987 per tutto il personale assunto precedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;

c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto precedentemente alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 28 marzo 1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	1° gennaio 1990
	Importi Euro
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il 1° luglio 1973 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al 1° comma del presente articolo.

Interpretazione autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati, successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21° anno di età trova la sua origine nel primo accordo normativo post-corporativo settore commercio del 10 agosto 1946.

La decorrenza di cui sopra, deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, in quanto diretta, al momento della sua introduzione, a concretizzare un sistema di incremento automatico della retribuzione, finalizzato a consolidare il rapporto tra impresa e lavoratore. Detto sistema, quindi, si è posto, fin dall'origine, come supplementare rispetto al naturale rapporto di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione; si tratta, in sostanza, di un sistema meramente convenzionale - dove tra l'altro la prima (eventuale) differenza retributiva viene a riscontrarsi tra i lavoratori ventiquattrenni - che, in modo parimenti convenzionale, le parti hanno inteso disciplinare nei suoi aspetti oggettivi (ad esempio: valore degli scatti, anche differenziati per livelli, periodicità triennale, ecc.) e soggetti allo scopo principale di conseguire la suddetta finalità generale contenendo, nel contempo, l'onere economico.

Si deve, infine, sottolineare che il sistema contrattuale non ha, comunque, inteso determinare una coincidenza tra maturazione dell'anzianità di servizio e maturazione degli scatti, e ciò anche in momenti non iniziali del rapporto di lavoro, come è dimostrato dalla apposizione di un limite al numero degli scatti stessi, numero variato nel tempo ma pur sempre sussistente.

Nel quadro convenzionale sopra evidenziato, si inserisce pure l'esplicita previsione della possibilità di introdurre deroghe espressamente previste per singoli istituti contrattuali al principio della decorrenza dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art. 75, c.c.n.l. 18 marzo 1983).

Per tutto quanto sopra indicato, le parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine, in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.

Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

Capo XIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 193 (Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) indennità di contingenza;
- c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 192;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lett. b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Gli importi dell'indennità di cui alla lett. b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 194, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

Livelli	1° gennaio 1990
	Importi Euro
Quadri	540,37
I	537,52
II	532,54
III	527,90
IV	524,22
V	521,94
VI	519,76
VII	517,51

Art. 194 (Conglobamento Elemento distinto della retribuzione)

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di Elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 191.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto Elemento distinto della retribuzione.

Art. 195 (Retribuzione di fatto)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 193, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum" e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 196 (Retribuzione mensile)

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 197 (Quota giornaliera)

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 179.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 198 (Quota oraria)

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 199 (Paga base nazionale conglobata)

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli artt. 98 e 107, del presente contratto, corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle alleghe tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 200, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 30 giugno 2004 gli aumenti di cui al successivo art. 200.

Nei confronti del personale assunto successivamente al 30 giugno 2004 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al 2° comma del presente articolo.

Art. 200
(Aumenti retributivi mensili)

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

Liv.	Decorrenza 1/1/2011 (euro)	Decorrenza 1/9/2011 (euro)	Decorrenza 1/4/2012 (euro)	Decorrenza 1/10/2012 (euro)	Decorrenza 1/4/2013 (euro)	Decorrenza 1/10/2013 (euro)	Tot. (euro)
Quadro	17,36	22,57	26,04	27,78	27,78	27,78	149,31
1*	15,64	20,33	23,46	25,02	25,02	25,02	134,49
2*	13,53	17,59	20,29	21,64	21,64	21,64	116,33
3*	11,56	15,03	17,34	18,50	18,50	18,50	99,43
4*	10,00	13,00	15,00	16,00	16,00	16,00	86,00
5*	9,03	11,75	13,55	14,45	14,45	14,45	77,68
6*	8,10	10,54	12,17	12,98	12,98	12,98	69,75
7*	6,94	9,03	10,42	11,10	11,10	11,10	59,69

Gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di marzo.

Art. 201
(Terzi elementi provinciali)

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 199, e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 202
(Terzi elementi nazionali)

Le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposti a titolo di terzo elemento euro 2,07 mensili.

Art. 203
(Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

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

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

Art. 204
(Trattamento personale di vendita a provvigione)

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

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199 del presente contratto.

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

Art. 205
(Indennità di cassa e maneggio denaro)

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di eccollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199, del presente contratto.

Art. 206
(Prospetto paga)

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

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

Capo XIV
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13ª e 14ª)

Art. 207
(Tredicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (1).

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

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

(1) Vedi art. 191.

Art. 208
(Quattordicesima mensilità)

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (1).

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

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

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

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

Capo XV
CAUZIONI

Art. 209
(Cauzioni)

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

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

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

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

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

Art. 210
(Diritto di rivalsa)

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

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

Art. 211
(Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

Capo XVI
CALO MERCI E INVENTARI

Art. 212
(Calo merci)

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

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

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.

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

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

Art. 213
(Inventari)

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

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

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

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

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 37.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al 4° comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

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

Capo XVII
RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 214
(Assistenza legale)

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

Art. 215

(Normativa sui procedimenti penali)

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

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

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

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

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

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

Capo XVIII
COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 216
(Coabitazione, vitto e alloggio)

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

- a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;
- b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;
- c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 195;
- d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Capo XIX
DIVISE E ATTREZZI

Art. 217
(Divise e attrezzi)

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

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

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

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

Capo XX
APPALTI

Art. 218
(Appalti)

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

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

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

Art. 219
(Terziazioni delle attività di vendita)

L'azienda che intenda avviare i processi di terziazione o esternalizzazione di cui al 1° comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi: - attività che vengono conferite a terzi;

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

- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

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

Entro tale termine, su richiesta della R.S.A. o della R.S.U., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Capo XXI
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 220
(Obbligo del prestatore di lavoro)

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

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

Art. 221
(Divieti)

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

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

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 222
(Giustificazione delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Art. 223

(Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Art. 224

(Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 225

(Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo infilto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo infilto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 226

(Codice disciplinare)

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

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

Art. 227

(Normativa provvedimenti disciplinari)

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

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

Titolo V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

RECESSO

Art. 228

(Recesso ex art. 2118 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 234.

Per i cc.co.nn.l. sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92/2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero degli Enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate Commissioni.

Art. 229

(Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al 1° comma del presente articolo:

- il verbale litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
 - l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
 - l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
 - l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
 - il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
 - l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.
- Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 235.

Art. 230
(Normativa)

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 229, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza della norme di cui al 2° e 3° comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 231
(Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 232
(Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente, non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 242.

Art. 233
(Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Capo II
PREAVVISO

Art. 234
(Termini di preavviso)

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

- fino a cinque anni di servizio compiuti:
 - quadri e I livello: 45 giorni di calendario;
 - II e III livello: 20 giorni di calendario;
 - IV e V livello: 15 giorni di calendario;
 - VI e VII livello: 10 giorni di calendario;
- oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
 - quadri e I livello: 60 giorni di calendario;
 - II e III livello: 30 giorni di calendario;
 - IV e V livello: 20 giorni di calendario;
 - VI e VII livello: 15 giorni di calendario;
- oltre i dieci anni di servizio compiuti:
 - quadri e I livello: 90 giorni di calendario;
 - II e III livello: 45 giorni di calendario;
 - IV e V livello: 30 giorni di calendario;
 - VI e VII livello: 15 giorni di calendario.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

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

Art. 235
(Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Capo III
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 236
(Trattamento di fine rapporto)

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

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del c.c.n.l. 17 dicembre 1979 (Allegato 9).

Al sensi e per gli effetti del 20° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme: - i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli artt. 95, 96 e 115;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 188, 235, 238 e 239;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 147;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 237
(Cessione o trasformazione dell'azienda)

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 238
(Fallimento dell'azienda)

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (1).

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

Art. 239
(Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 240
(Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (1).

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

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

Norma transitoria
Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal mese di luglio 2005.

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

Capo IV
DIMISSIONI

Art. 241
(Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 236.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

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

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

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

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

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

Per i cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92/2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero degli Enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate Commissioni.

Art. 242
(Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 236, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 234, e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.

Art. 243
(Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 188 del presente contratto.

Sezione quinta
DECORRENZA E DURATA

Art. 244
(Decorrenza e durata)

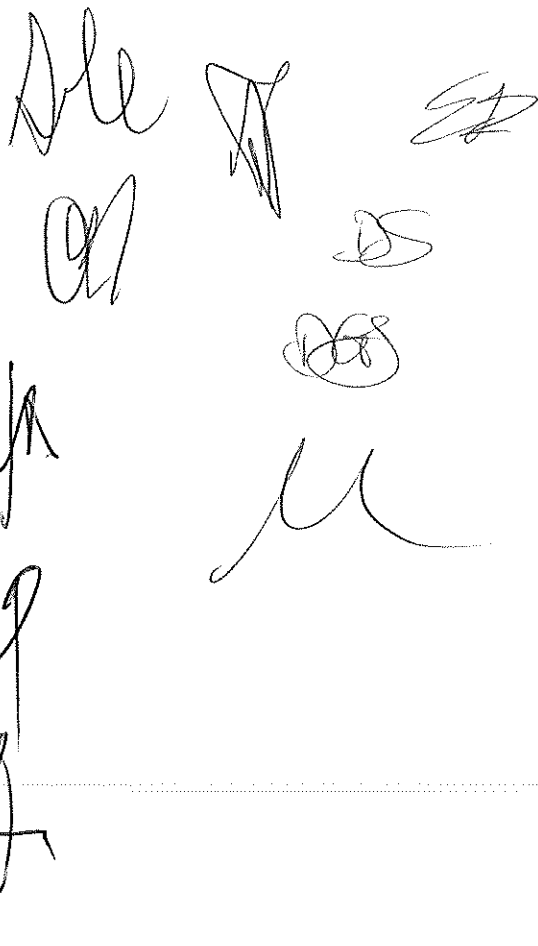
Il presente contratto decorre dal 21 novembre 2016 ed avrà vigore fino a tutto il 20 novembre 2018.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Avviso comune

Considerato l'obiettivo di favorire l'accesso al turismo sociale, le parti si impegnano a richiedere al Governo che eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo di buono vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di merci prodotte o vendute dallo stesso datore di lavoro.



ALLEGATI

Allegato 1 Avviso comune in materia di apprendistato

Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.

Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva assegna agli Enti bilaterali su tale materia.

Allegato 2 Avviso comune in materia di Enti bilaterali

In considerazione di quanto affermato nel c.c.n.l. circa l'importanza che gli Enti bilaterali rivestono per il settore, le parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali Organismi hanno la natura giuridica delle Associazioni sindacali e, quando costituiti tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le Associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003.

Le parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli Enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

Allegato 3 Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio nazionale

L'attività dell'Osservatorio nazionale potrà svilupparsi secondo lo schema seguente, anche con riferimento a dati ed informazioni trasmessi dagli Osservatori provinciali.

Campi di intervento	Compiti assegnati
A) Gestione aspetti contrattuali attraverso specifiche ricerche relative a:	- Raccolta e registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e territoriali;
	- Analisi dei contenuti degli accordi tra loro e con il c.c.n.l.;
	- Elaborazione e statistiche dei punti precedenti;
	- Elaborazione dei dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo del C.f.l., dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento.
B) Analisi delle materie oggetto del diritto di informazione, anche attraverso apposite ricerche relative a:	
1) Andamento occupazionale	- Esame dello stato e delle previsioni occupazionali del settore, eventualmente articolato per subsettori;
	- Coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
	- Elaborazione delle stime e delle proiezioni sull'occupazione nazionale del settore;
	- Programmazione e realizzazione di relazioni in merito alla preparazione di incontri, su incarico delle parti.
2) Andamento economico e tecnologico	- Esame dello stato e delle previsioni economiche e produttive relative alle prospettive di sviluppo del settore;
	- Coordinamento delle indagini e delle rilevazioni;
	- Esame dell'andamento statistico e strutturale dei subsettori.
3) Ambito legislativo	- Elaborazione della raccolta delle leggi e dei decreti che regolano tutti i settori del commercio;
	- Elaborazione e raccolta dei disegni di legge e delle proposte di legge, delle raccomandazioni e direttive CEE in materia di lavoro anche al fine di assumere iniziative unitarie.
4) Formazione professionale	- Raccolta delle proposte degli Enti bilaterali territoriali e degli Osservatori territoriali ed elaborazione di progetti professionali di riqualificazione ed aggiornamento continuo;
	- Predisposizione di progetti pilota di formazione professionale da realizzarsi a livello territoriale;
	- Predisposizione di progetti formativi per singole figure professionali relative a:
	- C.f.l.;
	- nuove professionalità;
	- riconversione professionale;
	- introduzione nuove tecnologie;
	- apprendistato.

48

Allegato 4
Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

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

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;
- k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle R.S.A. e del Consiglio di azienda, sarà formata entro i 2 mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

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

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

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

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'istituto presso il quale il mutuo è acceso. Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore, contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione. Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso. Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

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

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

Allegato 5
Indennità di anzianità

Oltre al preavviso di cui all'art. 95 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 96, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegate ai sensi di legge:

- 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) Personale con mansioni non impiegate ai sensi di legge:

A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:

a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi; B) per l'aiuto commesso dalle rivendite di pane e pasta non annesse ai forni:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;

c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi; C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D):

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi; D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E):

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del 1° comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinate, esclusi gli assegni familiari.

Al sensi dell'art. 2121 cod. civ. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali, e simili. Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Allegato 6

Intesa in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante

La Commissione paritetica istituita ai sensi della dichiarazione a verbale 1 in calce all'art. 60, c.c.n.l. terziario del 18 luglio 2008, dopo un approfondito esame delle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato, delle norme contenute nel precedente e nell'attuale c.c.n.l. terziario e degli orientamenti ministeriali e giurisprudenziali in materia, alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 che ne demanda l'attuazione in via esclusiva alla contrattazione collettiva ovvero agli Enti bilaterali, ha raggiunto la presente intesa applicativa della norma succitata. Fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. terziario e dalla presente intesa, le parti concordano che eventuali deroghe a livello territoriale e/o aziendale potranno riguardare esclusivamente l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi dal presente accordo.

Premessa

In attuazione di quanto disposto in materia di apprendistato professionalizzante dall'art. 49, comma 5-ter, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, anche in questo caso attraverso l'integrale applicazione della procedura presso gli Enti bilaterali prevista ai sensi dell'art. 47 del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le parti di seguito individuano la definizione di formazione esclusivamente aziendale ed i criteri per il ricorso alla formazione esclusivamente aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Di conseguenza le presenti disposizioni, ove integralmente applicate, sono sostitutive di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

1. Formazione esclusivamente aziendale

Per formazione esclusivamente aziendale si intende quella formazione gestita integralmente dall'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa, senza ricorso a finanziamenti pubblici, corrisposti a tale titolo, salvo specifiche disposizioni normative in tal senso.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

A tal fine l'azienda per erogare la formazione si avvarrà di soggetti, interni od esterni, in possesso di adeguate competenze professionali, coerenti con i contenuti dell'attività formativa e di modalità idonee allo svolgimento dell'attività stessa.

L'azienda potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, professionalizzante o trasversale di base, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la regione in cui si svolge l'attività formativa.

2. Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal c.c.n.l. terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi Tabella A), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dal c.c.n.l. terziario all'art. 55.

In tal senso, i requisiti minimi di tale formazione in termini quantitativi e di suddivisione tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante sono quelli indicati nell'Allegato 1, Tabella A che costituisce parte integrante della presente intesa.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti le parti si impegnano a definire entro il 30 settembre 2009 i nuovi contenuti formativi, relativi a ciascun profilo professionale ed articolati in attività formative a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante, che aggiorneranno ed integreranno quelli concordati con l'ISFOL nell'intesa del 10 gennaio 2002. Sino alla definizione di essi continuano a trovare applicazione i contenuti formativi previsti dall'intesa ISFOL del 10 gennaio 2002.

Con riferimento alla formazione trasversale di base, le parti, rilevata l'esigenza di svolgere tale attività formativa prevalentemente nel primo biennio e verificata l'identità di tematiche per tutti i profili professionali, ne individuano la durata indicata nella Tabella B.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

3. Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, lett. d), c.c.n.l. terziario e di quanto previsto nel precedente punto 2 "Attività formativa: durata e contenuti" in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, "on the job", nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di "e-learning" ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 47 del vigente c.c.n.l. terziario, come richiamato nella premessa della presente intesa, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo. In relazione a ciò, risulta determinante la presenza di un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli Allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

4. Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà l'avvenuta formazione e darà notizia all'interessato, nei tempi definiti dall'art. 50, ultimo comma, c.c.n.l. terziario del 18 luglio 2008, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997 ed all'Ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Dichiarazione a verbale

A seguito di quanto pattuito nella presente intesa, le parti, stante la specificità della modalità attuativa dell'apprendistato attraverso la formazione esclusivamente aziendale, e limitatamente ad essa sola, si danno atto che le presenti disposizioni sostituiscono quanto previsto dai seguenti articoli del c.c.n.l. - art. 55, ultimo comma;

- art. 57;

- art. 58, salvo quanto previsto dal 5° comma del precedente punto 2-;

art. 59.

Rimangono altresì ferme e vengono espressamente richiamate anche con riferimento alla presente intesa in tema di formazione esclusivamente aziendale tutte le ulteriori disposizioni previste dalla Sezione IV, Titolo I, Capo II (Apprendistato) del c.c.n.l. 18 luglio 2008.

Tabella A

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	480-400 (*)	120	80

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	240	120	60

(*) Per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore al 2° grado o di laurea universitaria, 400 ore.

Le ore di formazione indicate sono correlate alle durate previste dall'art. 55, c.c.n.l. terziario; in caso di diversa durata, le ore complessive di formazione saranno riproporzionale alla durata del contratto stesso.

Tabella B

Ripartizione della formazione trasversale per annualità

Profili professionali

	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	30	30	0

Premessa metodologica

La presente premessa, che costituisce parte integrante della presente appendice, definisce le modalità con cui nell'ambito del singolo piano formativo individuale potranno essere individuate le specifiche competenze a carattere professionalizzante.

Nella definizione di ciascun piano formativo dovranno essere individuate quelle specifiche competenze chiave di settore, di area e di profilo (fra quelle individuate nelle declaratorie di seguito indicate) che effettivamente corrispondano sia alla qualifica professionale che l'apprendista dovrà conseguire, sia alla struttura organizzativa che connota l'azienda.

Al fine di ottimizzare la realizzazione della finalità formativa dell'apprendista, l'azienda potrà anche includere nella predisposizione del piano formativo "competenze di profilo" mutuare da altri specifici profili formativi, qualora ritenute necessarie e coerenti con le mansioni che verranno effettivamente svolte dall'apprendista qualificato, ovvero escludere competenze di area, di settore o di profilo non coerenti con le reali competenze che dovranno essere acquisite dall'apprendista medesimo.

Si precisa, inoltre, che i profili individuali nella presente appendice non esauriscono il vasto insieme delle professionalità presenti nel c.c.n.l. terziario e che, pertanto, i contenuti formativi a carattere professionalizzante ed a carattere trasversale e di base potranno essere applicati anche ad altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Si sottolinea, infine, che il presente documento è stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

Attività formativa

I contenuti formativi si distinguono in:

1) formazione trasversale, di base omogenea per tutti gli apprendisti, è articolata in cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione ed economia;
- sicurezza sul lavoro;

2) formazione professionalizzante i cui contenuti si suddividono in tre aree: di settore, di area, di profilo, persegue, a titolo esemplificativo, i seguenti obiettivi formativi:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro, ecc.);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore; - la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Area di attività - Front office e funzioni ausiliarie

Tipologia di profilo	Attività formativa
Addetto food e funzioni ausiliarie	Competenze di base e trasversali
	Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali
Addetto no food e funzioni ausiliarie	Competenza a carattere professionalizzante
	Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
	Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
	Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

DS

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom right and several smaller ones scattered across the right side of the page.

Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	480/400 (*)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	240	120	60

(*) Per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria: 400 ore.

Profili professionali	Formazione trasversale		
	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	30	30	0

Tipologia di profilo - Addetto food e funzioni ausiliarie

Qualifiche	
Addetto alla vendita	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Macellaio specializzato provetto
	Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Commesso alla vendita al pubblico
	Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
	Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
	Banconiere di spacci di carne
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
	Aiuto banconiere spacci di carne
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	
Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
	Magazziniere anche con funzioni di vendita
	Cassiere comune
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Addetto al controllo delle vendite
	Preparatore di commissioni
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
Conosce le caratteristiche del settore

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
 Conoscere i sistemi di tutela del consumatore
 Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
 Conoscere la merceologia alimentare
 Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
 Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
 Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
 Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
 Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione
 Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
 Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
 Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesta dalla mansione
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali. Tipologia di profilo - Addetto no food e funzioni ausiliarie

		Qualifiche
Addetto alla vendita		Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
		Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
		Commesso specializzato provetto
		Commesso di libreria
		Commesso stimatore di gioielleria
		Sportellista nelle concessionarie di pubblicità
		Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
		Cassiere comune
		Astatore
		Commesso alla vendita al pubblico
		Pompista specializzato
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione		
Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita		Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
		Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico
		Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
		Ottico diplomato
		Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente
		Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
		Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore
		Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
		Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
		Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
		Magazziniere anche con funzioni di vendita
		Estetista, anche con funzioni di vendita
		Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	Informatore negli istituti di informazioni commerciali
	Addetto di biblioteca circolante
	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Semplici conoscenze pratiche
	Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area
 Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
 Conoscere i sistemi di tutela del consumatore
 Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

Competenze di profilo
 Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Conoscere la merceologia
 Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
 Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
 Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
 Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione
 Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
 Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
 Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

Area di attività - Promozione e commercializzazione

Tipologia di profilo	Attività formativa
Addetto al servizio	Competenze di base e trasversali
	Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali
	Competenza a carattere professionalizzante
	Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
	Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
	Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	480/400 (*)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	400	100	80
	360	90	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)			
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	280	80	60

Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	240	120	60
--	-----	-----	----

(*) Per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria: 400 ore.

Profili professionali	Formazione trasversale		
	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	30	30	0

Tipologia di profilo - Addetto al servizio

	Qualifiche
Addetto al servizio	Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
	Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
	Estimatore nelle aziende di arte e antichità
	Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie
	Assistente art director nelle agenzie pubblicitarie
	Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
	Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
	Assistente del product manager (altri assistenti)
	Propagandista scientifico
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Disegnatore tecnico
	Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
	Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
	Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Figurista
	Vetrinista
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Indossatrice
	Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
	Pittore o disegnatore esecutivo
	Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Allestitore esecutivo di vetrine e display

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area
 Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
 Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
 Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesta dalle mansioni
 Saper monitorare la qualità del servizio/prodotto
 Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni
 Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
 Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo

Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
 Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
 Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
 Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
 Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
 Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
 Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesti dalle mansioni
 Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

Area di attività - Servizi generali

Tipologia di profilo	Attività formativa
	Competenze di base e trasversali
Addetto amministrativo	Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali
Addetto manutenzione/assistenza	Competenze a carattere professionalizzante
Addetto logistica/gestione magazzino food	Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Addetto logistica/gestione magazzino no food	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
	Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
	Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	480/400 (*)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	240	120	60

(*) Per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria: 400 ore.

Formazione trasversale

Profili professionali	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al II livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al III livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al IV livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al V livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al VI livello)	30	30	0

Tipologia di profilo - Addetto amministrativo

	Qualifiche
Addetto amministrativo	Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
	Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Schedatore flussista
	Contabile/impiegato amministrativo
	Programmatore e minutatore di programmi
	Addetto a pratiche doganali e valutarie

	Operatore di elaboratore con controllo di flusso
	Stenodattilografo in lingue estere
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Operatore meccanografico
	Esattore
	Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
	Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle tic
	Stenodattilografo, addetto a mansioni d'ordine di segreteria
	Contabile d'ordine
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Fatturista
	Dattilografo
	Archivista, protocollista
	Schedarista
	Codificatore
	Operatore di macchine perforatrici e verificatrici

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

- Competenze di settore**
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Competenze di area**
 Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione
- Competenze di profilo**
 Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
 Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
 Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
 Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
 Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
 Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dattilatura se richiesto dalla mansione
 Saper organizzare e gestire un archivio
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale. Tipologia di profilo - Addetto manutenzione/assistenza

	Qualifiche
Addetto manutenzione	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
	Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
	Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
	Operaio specializzato provetto
	Manutentore specializzato provetto
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Operaio specializzato
	Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Manutentore specializzato
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

	Operaio qualificato
	Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
	Manutentore qualificato
	Semplici conoscenze pratiche
	Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Addetto assistenza	Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
	Collaudatore e/o accettatore
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
	Tecnico operatore del settore macchine per ufficio
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Pratico di laboratorio chimico
	Estetista, anche con funzioni di vendita
	Addetto al collaudo
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Informatore negli istituti di informazioni commerciali
	Addetto di biblioteca circolante
	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
	Semplici conoscenze pratiche
	Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
 Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
 Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo
 Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
 Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
 Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
 Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
 Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
 Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
 Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale. Tipologia di profilo - Addetto logistica/gestione magazzino food

	Qualifiche
Addetto logistica	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Conducente di autotreni e di autotiratori pesanti
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Conducente di autovetture
Addetto gestione magazzino food	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Operaio specializzato provetto
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Magazziniere
	Operaio specializzato
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Campionarista, prezzista
	Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
	Operaio qualificato

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
 Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico-sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
 Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
 Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo
 Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
 Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 Conoscere la merceologia alimentare
 Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
 Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
 Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
 Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
 Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

Tipologia di profilo - Addetto logistica/gestione magazzino no food

Qualifiche	
Addetto logistica	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Conducente di autotreni e di autotreno pesanti
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Conducente di autovetture
Addetto gestione magazzino no food	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Operaio specializzato provetto
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
	Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
	Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro-metalli
	Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Magazziniere
	Operaio specializzato
	Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
	Addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di libri e stampe periodiche
	Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Campionarista, prezzista
	Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
	Operaio qualificato
	Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri, riviste e giornali e agenzie giornalistiche
	Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste
	Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio
	Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
	Semplici conoscenze pratiche
	Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

Competenze di settore
 Conoscere le caratteristiche del settore
 Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
 Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area
 Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
 Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza

Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
 Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
 Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
 Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo
 Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 Conoscere la merceologia
 Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
 Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
 Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
 Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
 Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
 Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
 Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

Tabelle

Tabella A
Minimi contrattuali

Livelli	Parametri	Paga base anno 2015	Paga base dal 21/11/16	Paga base dal 20/11/18	Altri cl.	Contingenza + e.d.r.	Totale mensile dal 21/11/16	Totale mensile dal 20/11/18
Quadri	250,00	1.599,76	1669,19	1738,62	250,76	540,37	2460,32	2529,75
I	225,20	1.441,07	1503,61	1566,15	-	537,52	2041,13	2103,67
II	194,80	1.246,52	1300,62	1354,72	-	532,54	1833,16	1887,26
III	166,50	1.065,44	1111,68	1157,92	-	527,90	1639,58	1685,82

IV	144,00	921,46	961,46	1001,46	-	524,22	1.485,68	1.525,68
V	130,10	832,50	868,63	904,76	-	521,94	1390,57	1426,71
VI	116,80	747,41	779,85	812,29	-	519,76	1299,61	1332,05
VII	100,00	639,89	667,66	695,43	5,16	517,51	1190,33	1218,10

Le Parti Sociali di cui sopra per gli Operatori di vendita di cui al presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita nella misura del 5%/anno dell'incremento di €80,00 nel triennio 2016-2018

Operatori di vendita

categorie	2015	+ 5% nel 2016	+ 5% nel 2018	Contingenza	Tot. 2016	Tot. 2018
1°	869,83	873,83	877,83	530,04	1043,87	1409,87
2°	728,66	732,66	736,66	526,11	1258,77	1262,77

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

1) Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita

Art. 1

(Classificazione del personale)

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) operatore di vendita di 1ª categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- b) operatore di vendita di 2ª categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'operatore di vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'operatore di vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b). Le parti si danno atto che con la presente formulazione hanno inteso superare, ai fini dell'attribuzione delle qualifiche, il criterio della territorialità implicito nella precedente pattuizione tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nei mezzi di comunicazione.

Sviluppo professionale

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire all'operatore di vendita le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

Trasformazione del rapporto

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro dell'operatore di vendita dovrà essere basata sul criterio della volontarietà di entrambe le parti. Il rifiuto dell'operatore di vendita di trasformare il proprio rapporto di lavoro non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 2

(Assunzione)

Fermo restando quanto previsto all'art. 104 del presente c.c.n.l., la lettera di assunzione dell'operatore di vendita dovrà contenere anche:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art. 3

(Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni. I giorni indicati nel precedente comma debbono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4

(Prestazione lavorativa settimanale)

La prestazione lavorativa del singolo operatore di vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Chiarimenti a verbale

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alterare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al 1° comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5

(Riposo settimanale)

Fermo restando quanto previsto all'art. 140 del presente c.c.n.l., l'operatore di vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'operatore di vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6

(Permessi retribuiti)

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto dalla legge n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezza giornata di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività - anche con riferimento all'orario settimanale praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia - e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:

- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984;
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985;
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986; - 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992; salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite e che per quanto riguarda la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7
(Giustificazione delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze debbono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8
(Part-time)

La disciplina sul part-time si applica agli operatori di vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9
(Chiamata alle armi)

A modifica di quanto previsto dal 5° comma dell'art. 165 del presente c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° giugno 1995, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente di quanto l'operatore di vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, a titolo di:

- fisso mensile;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14 del presente Protocollo aggiuntivo; - altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10
(Trasferimenti)

L'operatore di vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. L'operatore di vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso. All'operatore di vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. E' dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'operatore di vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia. Qualora per effetto del trasferimento l'operatore di vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'operatore di vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.

All'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 11
(Diaria)

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'operatore di vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- se invece l'operatore di vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lett. e) dell'art. 2.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore di vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale di cui al Titolo V, Sezione prima, del presente c.c.n.l.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 12
(Trattamento economico di malattia e infortunio)

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto.

Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al 1° comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lett. a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lett. b), anche in caso di diverse malattie. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'operatore di vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operatore di vendita di riprendere servizio, l'operatore di vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 cod. civ.. Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

A decorrere dal 1° luglio 2005 per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- € 22.000,00 per morte;
- € 30.000,00 per invalidità permanente totale. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso. A decorrere dal 1° giugno 2011 gli importi di cui al precedente comma saranno i seguenti:
- € 27.500,00 per morte;
- € 37.500,00 per invalidità permanente totale. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso. Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico per infortunio di cui al 1° comma dell'art. 12 è comprensivo dell'indennità a carico dell'INAIL.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico per infortunio di cui al 1° comma dell'art. 12 è comprensivo dell'indennità a carico dell'INAIL.

Art. 13
(Tutela del posto di lavoro)

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di operatore di vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno "ex novo", entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli Uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'Ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33, 7° comma, legge n. 300/1970. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui all'operatore di vendita cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazioni commesse - dopo l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 14 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° aprile 1972, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di operatore di vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

- dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dal 1° giugno 1995;
- dalla data del 1° giugno 1995 per tutto il personale assunto anteriormente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;
- dal 21° anno di età per tutto il personale assunto anteriormente alla data del 1° giugno 1995 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età. Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria nelle seguenti misure:

Decorrenza	I categoria	II categoria
1° ottobre 1985	€ 15,50	€ 14,46

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1983 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota e verbale

Le parti si danno atto che l'importo degli scatti maturati a tutto il 31 marzo 1983 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al 1° comma del presente articolo.

Le parti convengono altresì, che la presente disciplina degli scatti non esclude - in occasione dei rinnovi contrattuali - adeguamenti della loro misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Interpretazione autentica delle parti

Le parti si danno atto che, per quanto riguarda la decorrenza degli aumenti periodici di anzianità, la quale deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, la contrattazione collettiva per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali (ora denominati operatori di vendita) ha subito la medesima evoluzione di quella per i dipendenti da aziende della distribuzione e dei servizi (settore commercio) e pertanto ne riconfermano pienamente la natura convenzionale nonché tutto quanto altro sottolineato con la "Interpretazione autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità" in calce all'art. 192 del presente c.c.n.l.

Art. 15 (Trattamento economico)

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli operatori di vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Cat.	Decorrenza	
	1/4/2015	1/10/2015
1ª	€ 15,10	€ 15,10
2ª	€ 12,68	€ 12,68

L'aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Indennità di contingenza

Cat.	Importi (euro)
1ª	530,04
2ª	526,11

(Elemento economico di garanzia)

	1ª categoria €	2ª categoria €
Aziende fino a 10 dipendenti	90,00	70,00
Aziende a partire da 11 dipendenti	115,00	95,00

Per l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento economico e/o normativo degli operatori di vendita.

Art. 17 (Provvigioni)

Qualora l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'operatore di vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento. All'operatore di vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salvo le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

All'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente operatore di vendita.

Art. 18
(Mensilità supplementari)

Fermo restando quanto previsto agli artt. 207 e 208 del presente c.c.n.l. nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 19
(Rischio macchina)

Con decorrenza da luglio 2005, fermo restando l'accollo all'operatore di vendita della franchigia di euro 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo - dagli operatori di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per cento e comunque con un massimale di euro 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 20
(Preavviso)

I termini di preavviso sono i seguenti:

- a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
- b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
- c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 21
(Trattamento di fine rapporto)

Fermo restando quanto previsto all'art. 236 del presente c.c.n.l. è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'operatore di vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 22
(Trattenimento in sede)

Qualora l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto di impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 23
(Provvedimenti disciplinari)

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano: 1) biasimo infitto verbalmente per le mancanze più lievi;

- 2) biasimo infitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- 5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 cod. civ., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 7 del presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119 cod. civ.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 24
(Diritti sindacali)

Fermo restando quanto previsto nell'accordo interconfederale del 27 luglio 1994, che le parti riconfermano integralmente, la disciplina relativa ai diritti sindacali dell'operatore di vendita viene transitoriamente riconfermata nelle seguenti disposizioni del presente articolo. Con decorrenza dal 1° luglio 1992, nelle unità produttive che occupano più di quindici operatori di vendita, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono designare, singolarmente o unitariamente, i dirigenti delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli operatori di vendita dell'unità produttiva stessa, secondo le misure previste nel 2° comma dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività degli operatori di vendita, potrà essere unitariamente designato un Rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese di minori dimensioni che non abbiano alle proprie dipendenze quindici operatori di vendita, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle quindici unità e gli operatori di vendita siano più di sette.

Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso nessuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di operatori di vendita di almeno quindici unità, le OO.SS. firmatarie potranno costituire una Rappresentanza sindacale degli operatori di vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale - purché in quell'ambito il numero degli operatori di vendita sia almeno di quindici unità - designando i dirigenti nella misura indicata al 1° comma, ovvero in ragione di un dirigente R.S.A. ogni cinquanta operatori di vendita (o frazione superiore a venticinque), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie all'azienda cui l'operatore di vendita appartiene, per il tramite della competente Associazione territoriale dei commercianti aderente alla Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze sindacali aziendali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano R.S.A., possono essere istituiti Organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti R.S.A., per formare un esecutivo composto da:

- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta; - 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli operatori di vendita del commercio i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni

degli Organi stessi, nella misura di nove giorni annui. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli operatori di vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annui.

Nelle unità produttive con più di quindici operatori di vendita l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Qualora gli operatori di vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria Rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Art. 25

(Tentativo di conciliazione presso UPLMO)

Nel caso in cui il tentativo previsto dalla Sezione terza, del presente c.c.n.l. abbia esito negativo, è prescritto un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento. I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Associazioni sindacali e del Direttore dell'Ufficio del lavoro o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il magistrato solo dopo avere esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia all'Associazione territoriale dei commercianti. Copia autentica del verbale di mancato accordo dovrà essere esibita in giudizio dalla parte attrice a richiesta della convenuta.

Art. 26

(Tentativo di conciliazione - Procedura)

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente titolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro competente per il territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore.

Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa di licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del lavoro, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitro irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con le procedure e le modalità del seguente articolo.

Art. 27

(Collegio arbitrale)

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale di cui al precedente articolo deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive Organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di Ufficio del lavoro, e le Organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.

Il Collegio arbitrale è composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato consensualmente dalle predette Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata di intesa tra le Associazioni o Unioni provinciali dei commercianti e gli Organismi sindacali locali delle Associazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Art. 28

(Contrattazione integrativa a livello aziendale)

Nelle aziende che occupano oltre sette operatori di vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39, c.c.n.l. 5 marzo 1975.

Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

2) Protocollo aggiuntivo per la disciplina dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse

Contratti di reinserimento

Per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in aggiunta a quanto previsto dal c.c.n.l. terziario, fermi restando i presupposti ivi disciplinati, potranno stipularsi contratti di reinserimento anche con soggetti aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, con i quali siano intercorsi, negli ultimi diciotto mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa documentabili, della durata complessiva non inferiore a mesi sei, con la medesima azienda o con altre del settore.

Art. 1 - Classificazione del personale

Chiarimento a verbale

Art. 2 - Apprendistato (durata per il V livello)

Art. 3 - Apprendistato (retribuzione per il V livello)

Art. 4 - Permessi retribuiti

Dichiarazione a verbale

Chiarimento a verbale

Art. 5 - Ferie

Art. 6 - Scatti di anzianità

Art. 7 - Minimi tabellari

Art. 8 - Lavoro ordinario domenicale

Art. 9 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

Disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione

Allegato: Accordo di settore - Schema di avviso comune

Art. 1

(Classificazione del personale)

Le parti firmatarie, richiamati il Titolo III, Capo I (Classificazione del personale) e il Titolo IV (Quadri), Sezione quarta, del c.c.n.l. terziario e le declaratorie contrattuali della classificazione unica del personale del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del terziario, di seguito procedono all'individuazione e conseguente inquadramento contrattuale delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

I livello

- responsabile di area - Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;

- Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;

- quotisti - Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate.

II livello

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

III livello

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

IV livello

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

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

V livello

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

Art. 4

(Permessi retribuiti)

La disciplina dell'art. 145 trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, che già usufruivano di una riduzione di 120 ore annue, ai quali verrà corrisposto un assegno "ad personam" corrispondente alla monetizzazione della differenza tra le 120 ore di cui sopra ed il monte ore di permessi spettante ai dipendenti dell'azienda di riferimento.

L'assegno di cui al comma precedente ha natura di retribuzione di fatto e non è assorbibile da nessun istituto legale e contrattuale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui al 7° comma del presente articolo il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa "post-partum", i permessi e le aspettative non retribuiti, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Art. 5

(Ferie)

Il personale di cui al presente accordo ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno esclusi i riposi settimanali e le festività settimanali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti sono i riposi settimanali e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000 che già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Art. 6

(Scatti di anzianità)

Nei confronti del personale assunto antecedentemente al 1° gennaio 2000 viene mantenuta la normativa che viene di seguito integralmente riportata.

"Art. 21 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa agenzia nel corso di tutto il rapporto di lavoro ed indipendentemente dagli eventuali passaggi di livello il lavoratore ha diritto ad un massimo di sei aumenti biennali.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità di servizio.

Il passaggio al livello superiore come pure le eventuali variazioni in aumento del minimo contrattuale nel corso del biennio intercorrente fra l'uno e l'altro aumento periodico non comportano, al momento della maturazione del successivo aumento, la rivalutazione degli aumenti periodici pregressi.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati prima del 30 settembre 1998 è fissato nella misura del 5% (cinque per cento) del minimo contrattuale e della indennità di contingenza vigenti per il livello di inquadramento al momento della maturazione dei singoli aumenti periodici.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati dopo il 1° ottobre 1998 è determinato in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento e nella seguente misura:

Inquadramento	Euro
I livello	30,99
II livello	33,97
III livello	35,12

IV livello	38,73
V livello	43,80

Art. 7
(Minimi tabellari)

Nota a verbale

Ai lavoratori inquadrati nel 2° livello con la qualifica di responsabile di agenzia ed assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000 verrà riconosciuto, da quella data, in aggiunta alla retribuzione prevista per l'inquadramento al suddetto livello, un superminimo "ad personam" di euro 41,32 avente natura di retribuzione di fatto e non assorbibile da nessun istituto legale e contrattuale.

Art. 8
(Lavoro ordinario domenicale)

Ai dipendenti delle aziende del settore che, ai sensi dell'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione.

Art. 9
(Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

Il personale assunto antecedentemente al 1° gennaio 2000, con una anzianità di servizio superiore a 10 anni conserva il diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, alla conservazione del posto fino ad un massimo di mesi 10 e alla corresponsione dell'intero trattamento economico spettante fino al termine del suddetto periodo di conservazione del posto, ovvero, qualora le norme prevedano una indennità a carico degli Enti ed Istituti assicuratori, all'integrazione al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione

Le parti concordano che:

- in riferimento ai verbali di accordo sottoscritti precedentemente in merito alla proroga concordata fino alla data del 23 ottobre 2005, per i contratti di collaborazione coordinata e coordinativa di cui al D.Lgs. n. 276/2003 e n. 251/2004;
- in coerenza con l'obiettivo della stabilizzazione della forza lavoro occupata nelle agenzie/società di scommesse, in tali verbali richiamata;

Si conviene quanto segue:

I prestatori d'opera collaboratori che hanno prestato attività nel periodo 1° dicembre 2004-23 ottobre 2005, potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'assunzione potrà avvenire con inquadramento contrattuale di un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del personale per la qualifica corrispondente.

Decorso 24 mesi dalla data di assunzione con tale inquadramento, il lavoratore sarà automaticamente inquadrato nel livello superiore e fruirà del trattamento economico previsto per le corrispondenti figure professionali aziendali.

Nel corso della vigenza della presente disciplina transitoria, ai lavoratori sarà applicato il c.c.n.l. del terziario, ivi compreso il presente Protocollo aggiuntivo. Restano escluse le parti economiche di eventuali accordi aziendali vigenti che verranno applicate al termine del periodo di ventiquattro mesi sopra indicato.

Le parti si danno atto che il presente accordo, unitamente al c.c.n.l. terziario, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le imprese ed il personale del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa vigente alla stipula del presente accordo.

Allegato

3) Accordo nazionale di lavoro per il settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi

Art. 1

(Classificazione del personale)

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui alla Premessa del presente accordo nella classificazione del personale del c.c.n.l. del terziario, le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:

I livello

- responsabile di area;
- professional senior.

II livello

- responsabile di struttura;
- professional junior.

III livello

- capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- capo sala operativa;
- capo squadra di unità tecnico-manutentiva; - capo unità operativa.

IV livello

- addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, comma 132, legge 15 maggio 1997, n. 127);
- addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio.

V livello

- addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;
- addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi; - sportellista;
- addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica; - addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli.

VI livello

- addetti alla custodia e semplice sorveglianza.

Art. 2

(Reperibilità)

Per garantire l'assistenza ai clienti nell'emergenza, l'utilizzo continuativo e l'efficienza delle apparecchiature e degli impianti di parcheggio è previsto dal presente accordo l'istituto della reperibilità. Le modalità operative ed organizzative dell'istituto saranno definite dalle singole aziende sulla base delle proprie esigenze e specificità gestionali. Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, prestazioni ed interventi al di fuori del normale orario di lavoro nell'ambito dell'organizzazione predeterminata della reperibilità, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. La reperibilità deve essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente. Al personale interessato è riconosciuto il seguente trattamento economico: - euro 7,75 per ogni giornata feriali di reperibilità;

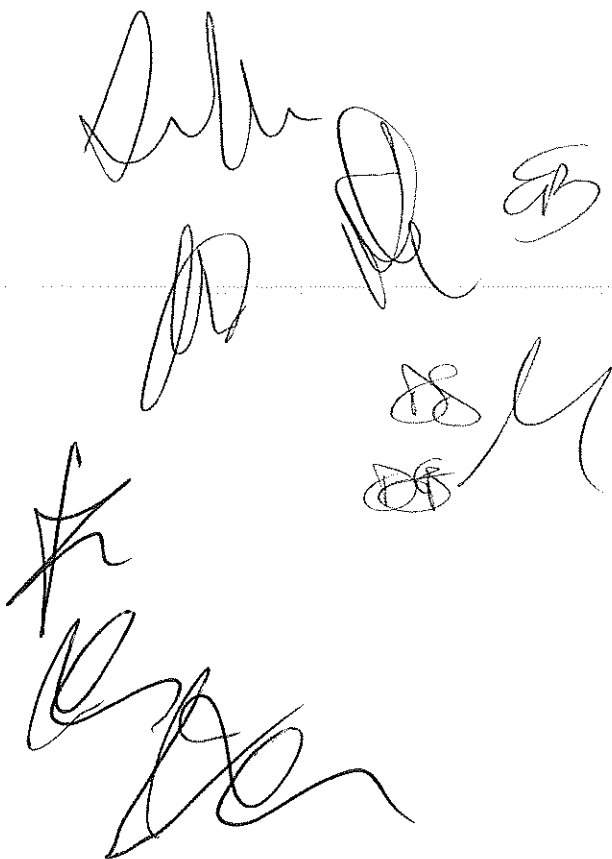
- euro 10,33 per ogni giornata festiva, o di riposo legale, di reperibilità.

Il tempo di effettivo intervento sarà retribuito come lavoro straordinario secondo la disciplina di cui al c.c.n.l. per i dipendenti del terziario, della distribuzione e servizi.

Art. 3

(Lavoro ordinario domenicale)

Ai dipendenti delle aziende del settore che (ai sensi dell'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370), effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta, per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica, la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione.



Art. 1
(Classificazione del personale)

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista al Titolo I della Parte seconda del c.c.n.l. per i dipendenti del terziario, le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale.

Quadri

1. preposto ai sensi dell'art. 11, D.M. n. 452/1990;
2. capo del personale;
3. responsabile pubbliche relazioni;
4. responsabili di filiale operativa.

I livello

1. capi servizio o responsabili settore contratti;
2. capi servizio o responsabili settore vendite;
3. capi servizio o responsabili settore contabilità;
4. capi servizio o responsabili settore pubblicità;
5. capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi.

II livello

1. addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
2. addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. addetti alle vendite.

III livello

1. addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
2. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
3. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
4. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
6. visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
7. incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa.

IV livello

1. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
2. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
3. accompagnatori alle visite immobiliari;
4. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati.

V livello

1. addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori.

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. n. 39/1989, sezione agenti immobiliari e/o agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

Art. 2
(Orario settimanale)

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del settore, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi specifici articoli. Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello stesso posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.

L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della legge 26 aprile 1934, n. 653.

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

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

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute al Capo VII (Missione e trasferimento) del c.c.n.l. per i dipendenti del terziario.

Art. 3
(Distribuzione dell'orario settimanale)

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato.

Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 10% della paga base conglobata di cui all'art. 199 del c.c.n.l. del terziario, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4
(Articolazione dell'orario settimanale)

In relazione alle peculiari esigenze del settore, al fine di migliorare il servizio all'utenza, i datori di lavoro potranno ricorrere, con le procedure di seguito indicate, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a) Orario settimanale su 5 giorni

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

b) Orario settimanale su 6 giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del sabato.

Art. 5
(Flessibilità dell'orario)

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a quanto previsto al precedente art. 4, lett. a) e b), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

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

2) superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1 verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 145 del c.c.n.l. terziario pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2 verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 del c.c.n.l. terziario, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'art. 4, lett. a) e b).

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

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

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo, le ore maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Art. 6

(Lavoro notturno)

Le parti, visto il D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto il succitato decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della salute" e la "Comunicazione del lavoro notturno" di cui agli artt. 1, 5 e 10 del suddetto decreto, potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso decreto, quali:

- Art. 2, Definizioni
- Art. 3, Limitazioni al lavoro notturno
- Art. 4, Durata della prestazione
- Art. 6, Trasferimento al lavoro diurno
- Art. 7, Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva
- Art. 8, Rapporti sindacali
- Art. 9, Doveri di informazione
- Art. 11, Misure di protezione personale e collettiva.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi successivamente al recepimento della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro al fine di procedere ad una verifica della materia.

Art. 7

(Lavoro straordinario)

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente accordo.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

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

Art. 8

(Maggiorazione del lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente accordo, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al Capo XIII (Trattamento economico) del c.c.n.l. del terziario e di eventuali superminimi, con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

- 1) 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente art. 4 del presente accordo;
- 2) 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 3) 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino; 4) 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.



5) Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato

Art. 1
(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato nelle società che svolgono attività di revisione e organizzazione contabile è finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente a poter sostenere l'esame di Stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Art. 2
(Sfera di applicazione e durata)

Sono ammessi all'apprendistato professionalizzante:

- a) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;
b) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 24 mesi per i soggetti di cui al punto a) e in 36 mesi per i soggetti di cui al punto b) del precedente comma.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea. La durata dell'apprendistato professionalizzante è di 24 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea specialistica e di 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea breve triennale.

Art. 3
(Formazione)

E' previsto un unico profilo formativo, che viene descritto in allegato al presente accordo (Allegato 1 - Descrizione del profilo formativo), i cui contenuti formativi sono oggetto dei due piani formativi distinti, applicabili rispettivamente all'apprendistato con durata 24 mesi (Allegato 2 - Piano formativo biennale) e all'apprendistato con durata 36 mesi (Allegato 3 - Piano formativo triennale). Gli Allegati 1, 2 e 3 sono parte integrante del presente accordo.

I piani formativi di cui agli Allegati 2 e 3 si differenziano nel monte ore di formazione, che è determinato in:

- 240 ore complessive nel biennio (di cui 160 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato biennali; - 360 ore complessive nel triennio (di cui 280 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato triennali.

E' facoltà dell'azienda di distribuire l'erogazione della formazione all'apprendista sulla durata del contratto a condizione che sia garantito a quest'ultimo il completamento del monte ore di formazione formale entro il termine del contratto.

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

Art. 4
(Formazione esclusivamente aziendale)

La formazione potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità e non preveda finanziamenti pubblici. Come previsto dalla circolare del Ministero del lavoro del 10 novembre 2008, n. 27, sono fatte salve eventuali forme di finanziamento o altre agevolazioni riconosciute dalle singole regioni alle imprese.

E' garantita inoltre la figura del referente per l'apprendistato, che abbia un'esperienza almeno biennale nell'attività di revisione contabile ed abbia un inquadramento contrattuale non inferiore al 1° livello del c.c.n.l. terziario.

Art. 5
(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni del vigente c.c.n.l. terziario le aziende si impegnano ad aderire agli OPP, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli Organismi stessi, ed al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 6
(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello III del c.c.n.l. commercio e terziario durante tutto il periodo di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello IV durante i primi 18 mesi e al livello III durante i successivi 18 mesi.

In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al II livello del c.c.n.l. commercio e terziario.

In caso di malattia, in deroga alla disciplina contenuta nel c.c.n.l. commercio e terziario, sarà riconosciuto all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con integrazione aziendale dell'indennità di malattia INPS.

In considerazione dei risultati di apprendimento conseguiti potranno essere riconosciuti all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento, non collegati con il volume di attività, sia in forma di "bonus" sia in forma di superminimo individuale.

Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente Protocollo di intesa non inferiore al 90% con le modalità previste dal c.c.n.l. terziario.

Art. 7
(Efficacia dell'accordo)

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Allegato 1

Descrizione del profilo formativo

Apprendistato professionalizzante
per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile

Obiettivo

Il piano formativo si pone come obiettivo l'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente a poter sostenere l'esame di Stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Destinatari

Il piano formativo si rivolge a:

- a) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;
b) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Durata

La durata dell'apprendistato professionalizzante è di:
- 24 mesi per:

- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;
- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea; - 36 mesi per:
- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale;
- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

In caso di formazione esclusivamente aziendale, questa potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità e non preveda finanziamenti pubblici. Come previsto dalla circolare del Ministero del lavoro del 10 novembre 2008, n. 27, sono fatte salve eventuali forme di finanziamento o altre agevolazioni riconosciute dalle singole regioni alle imprese.

Contenuti

Il percorso formativo prevede contenuti tecnico-professionali e contenuti trasversali di base.

I contenuti tecnico-professionali sono quelli che qualificano le abilità dell'assistente revisore contabile secondo la prassi consolidata nel settore della revisione contabile e tengono conto dei contenuti del tirocinio propedeutico al sostenimento dell'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori contabili. Nello specifico i contenuti tecnico-professionali riguardano le tematiche relative alla disciplina e al controllo dei bilanci, affrontate ad un livello base, riguardanti l'attuazione della regolamentazione di legge, l'applicazione dei principi emanati dagli Organismi professionali - principi contabili sulla rilevazione, valutazione e rappresentazione delle principali voci di bilancio e principi di revisione - e di altra regolamentazione inerente. Particolare importanza in tale ambito hanno le tecniche di esecuzione delle procedure di revisione per la verifica dell'adeguatezza dei controlli interni delle imprese relativamente agli aspetti amministrativi e contabili, le tecniche di esecuzione delle procedure di verifica delle operazioni e dei saldi di bilancio, le tecniche di esecuzione delle procedure di analisi comparativa (rispettivamente denominate procedure di conformità, procedure di validità, procedure analitiche). Il percorso formativo prevede inoltre formazione sulle procedure che regolano il processo di revisione, come previste dai principi di riferimento comuni a tutte le imprese (principi di revisione) e/o dalle metodologie sviluppate dalle singole imprese in conformità ai principi comuni e secondo la propria tipicità (approccio metodologico dell'impresa), nonché formazione sulle procedure di gestione del rischio di revisione per quanto rilevante a livello di assistente revisore contabile. Sono inoltre comprese nel percorso formativo nozioni circa la selezione dei dati oggetto di verifica, nonché l'utilizzo di strumenti informatici utili, necessari allo svolgimento delle procedure di verifica e/o più in generale a supporto del processo di revisione contabile. Infine è prevista formazione sulle materie del diritto (diritto commerciale, diritto fallimentare, diritto tributario, diritto del lavoro) per gli aspetti rilevanti nello svolgimento della revisione a livello di assistente revisore contabile.

I contenuti trasversali di base prevedono le materie di organizzazione del lavoro e inerenti gli aspetti relazionali, la disciplina del lavoro (i diritti e doveri dei lavoratori, con nozioni di diritto del lavoro) e le tematiche di igiene e sicurezza.

Tracciabilità

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al II livello del c.c.n.l. terziario.

Allegato 2

Piano formativo biennale

Tipologia della formazione/Totale ore di formazione

Professionalizzante e trasversale equivalenti a 240 ore complessive nel biennio (di cui 160 di professionalizzante e 80 di trasversale).

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

Elenco dei contenuti formativi

Formazione professionalizzante:

- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio;
- principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio;
- principi di revisione e quadro normativo di riferimento;
- il sistema di controllo interno e le procedure di conformità. Le procedure di validità e le procedure analitiche; - aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte;
- approccio metodologico all'attività di revisione;
- strumenti informatici a supporto della revisione;
- il controllo periodico della contabilità;
- elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie:
- diritto commerciale;
- diritto del lavoro;
- diritto tributario;
- diritto fallimentare; - matematica e statistica.

Formazione trasversale:

- organizzazione del lavoro e aspetti relazionali; - disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori); - igiene e sicurezza.

Allegato 3

Piano formativo triennale

Tipologia della formazione/Totale ore di formazione

Professionalizzante e trasversale equivalenti a 360 ore complessive nel triennio (di cui 280 di professionalizzante e 80 di trasversale).

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

Elenco dei contenuti formativi

Formazione professionalizzante:

- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio;
- principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio;
- principi di revisione e quadro normativo di riferimento;
- il sistema di controllo interno e le procedure di conformità. Le procedure di validità e le procedure analitiche; - aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte;
- approccio metodologico all'attività di revisione;
- strumenti informatici a supporto della revisione;
- il controllo periodico della contabilità;

- elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie:
 - diritto commerciale,
 - diritto del lavoro;
 - diritto tributario;
 - diritto fallimentare;- matematica e statistica.
- Formazione trasversale:
- organizzazione del lavoro e aspetti relazionali;- disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori); - igiene e sicurezza.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

APPENDICI

Appendice 1

contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario, distribuzione e servizi

Lo scenario

Multidimensionalità dei ruoli e autonomia operativa costituiscono il tratto caratteristico che segna l'evoluzione delle professioni nel settore del terziario, della distribuzione, dei servizi e del turismo. In particolare:

- le tradizionali funzioni aziendali, pur rimanendo alla base del disegno formale della organizzazione, vengono nei fatti ridisegnate secondo una logica di processo unitario incentrato sulle attività che creano valore per la clientela;
- è frequente l'accorpamento di alcune figure professionali tradizionali e/o l'attribuzione in capo alla medesima persona di un articolato insieme di compiti e mansioni, anche relativi a "famiglie" professionali sostanzialmente differenti tra loro;
- la scala gerarchica tende ad essere compressa in un organigramma piatto, al cui interno il lavoro è svolto da gruppi di persone che operano con grande autonomia e sono assistiti da pochi responsabili funzionali.

Si afferma quindi l'esigenza di una managerialità diffusa, indotta dalla necessità di gestire in tempo reale il rapporto con il cliente, il quale "partecipa" alle attività aziendali e, al loro interno, assume un ruolo attivo e condizionante.

Tale esigenza concorre a determinare le competenze necessarie per lo svolgimento della prestazione e orienta, di conseguenza, la predisposizione dell'offerta formativa.

Nel contempo, l'incubazione di managerialità costituisce per il lavoratore garanzia di occupabilità e apre la strada ad un percorso di carriera orientato alla crescita professionale, rispetto al quale il rapporto di apprendistato costituisce la naturale soglia di ingresso.

Il quadro normativo

Il decreto ministeriale 8 aprile 1998 (1) prevede l'articolazione dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali.

I contenuti a carattere trasversale sono individuati dall'art. 1 del decreto ministeriale 20 maggio 1999:

Accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo

- Conoscere e condividere gli obiettivi e i contenuti dell'attività formativa.
- Saper effettuare l'autovalutazione delle competenze possedute e dei fabbisogni formativi.

Competenze relazionali

- Valutare le competenze e risorse personali anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale.
- Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna).
- Analizzare e risolvere situazioni problematiche.
- Definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.).
- Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali.
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro.
- Conoscere i principali fattori di rischio.
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Ai sensi dell'art. 2 del decreto ministeriale 20 maggio 1999, i contenuti a carattere professionalizzante devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi (2):

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Lo stesso provvedimento stabilisce che nella costruzione dei percorsi formativi si tenga conto dei diversi processi di lavorazione cui fa riferimento la professionalità dell'apprendista (3).

L'attuazione

Il c.c.n.l. terziario prevede la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato per il conseguimento di oltre cento qualifiche (4).

Ne consegue una sostanziale impraticabilità di una trasposizione "secca" del disposto normativo, basata sull'organizzazione di una specifica offerta formativa per ciascuna di tali qualifiche.

La concreta realizzazione di tale ipotesi è ostacolata da tutta una serie di vincoli, riconducibili sia ai soggetti cui compete l'attivazione dell'offerta, sia all'ampia articolazione della domanda ed alle caratteristiche strutturali dei settori (5).

Occorre peraltro ricordare che l'apprendimento esterno al luogo di lavoro costituisce solo una parte del percorso formativo in alternanza, fondato sul costante rafforzamento ed ampliamento delle competenze mediante l'esercizio delle stesse nell'attività lavorativa.

Si è pertanto ritenuto opportuno proporre l'aggregazione dei potenziali destinatari in famiglie omogenee (6), articolate su più livelli: il settore (7), l'area di attività (8), il profilo tipo (9).

Per le competenze di carattere trasversale, si prevede l'attivazione di un percorso formativo omogeneo per tutti i lavoratori di ciascuno dei due settori.

Per i contenuti a carattere professionalizzante una parte del percorso formativo sarà riferita ai settori, una parte sarà riferita alle specifiche aree di attività; una parte agli specifici profili tipo.

Le competenze indicate non sostituiscono né esauriscono gli obiettivi formativi indicati dal decreto ministeriale 20 maggio 1999.

Per ogni profilo sono state indicate le competenze chiave, astenendosi dal definire nel dettaglio le competenze richieste da ogni qualifica.

Tale dettaglio comporta un approfondimento che è rinviato al momento della progettazione operativa dei percorsi formativi.

E' inoltre doveroso precisare che la sintesi proposta non esaurisce il vasto insieme delle professionalità che abitano l'universo dei settori considerati, né consente di cogliere pienamente la natura delle trasformazioni organizzative in atto.

Al riguardo, si evidenzia la necessità di approfondire i temi inerenti la personalizzazione dei percorsi formativi, prevedendo che l'apprendista e l'impresa possano scegliere di aggregare in forma diversa le competenze da sviluppare, in ragione delle proprie specifiche esigenze (10).

Normalmente i gruppi classe saranno composti per profilo tipo. In caso di insufficiente numero di apprendisti, i gruppi classe potranno essere composti per area di attività (nell'ambito del settore di appartenenza).

Inoltre, si suggerisce che possa essere prevista la suddivisione dell'aula in sottogruppi che effettueranno attività di project work, consentendo in tal modo l'approfondimento rispetto al profilo tipo e/o alla qualifica di riferimento.

Alcune delle qualifiche considerate sono comuni a più settori produttivi, abbiano qualifiche affini. In tal caso, una parte del percorso formativo dovrà comunque essere dedicata alle competenze tipiche del settore e dell'area di provenienza.

Si sottolinea, infine, che il presente documento è stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

Il piano orario

Si riporta di seguito lo schema di piano orario curricolare.

	Monte ore annuale	% sul totale
--	----------------------	-----------------

Totale (11)	120	100
Contenuti a carattere trasversale (12)	42	35
Contenuti a carattere professionalizzante (13)		
- di settore		
- di area		
- di profilo	78	65

In proposito, si ricorda che ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei al rispetto all'attività da svolgere, è previsto un impegno formativo ridotto.

La materia ha costituito oggetto di una specifica valutazione delle parti sociali stipulanti il presente ccnl (14), che hanno disciplinato l'impegno formativo dell'apprendista sulla base del titolo di studio posseduto.

Trattandosi di un impegno annuale, i relativi valori devono essere ovviamente riproporzionati in relazione alla durata dei rapporti di apprendistato. Il caso interessa, in particolare, i rapporti di lavoro stagionale (15).

(1) Art. 2, comma 1, lett. b), decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

(2) Art. 2, comma 1, decreto ministeriale 20 maggio 1999, in Gazzetta Ufficiale 15 giugno 1999, n. 138.

(3) Art. 2, comma 2, decreto ministeriale 20 maggio 1999.

(4) Per il c.c.n.l. del terziario: tutte le figure professionali del III e IV livello, quasi tutte del V livello ed alcune del VI e del II livello.

(5) Prevalenza di piccole e medie imprese, ridotto numero medio di dipendenti, elevate fluttuazioni stagionali dell'attività, svolgimento dell'attività lavorativa su ciclo continuo, ecc.

(6) I "confini" di tali gruppi sono stati tracciati assumendo a riferimento le principali aree in cui si articola l'attività aziendale; si è inoltre avuto cura di privilegiare le attività in cui attualmente si registra il maggior addensamento del personale dipendente.

(7) Sono stati individuati due settori: e terziario, distribuzione e servizi.

(8) Sono state individuate le seguenti aree di attività:; per il settore terziario, distribuzione e servizi: front office e funzioni ausiliarie, servizi generali, promozione e commercializzazione.

(9) Sono stati individuati e 7 profili tipo per il settore terziario, distribuzione e servizi; ciascun profilo comprende una pluralità di qualifiche, intendendosi per tali quelle individuate dal sistema di classificazione del personale previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

(10) In particolare, crediti, deficit formativi ed organizzazione dei processi lavorativi.

(11) Art. 16, comma 2, legge 24 giugno 1997, n. 196, in supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154.

(12) La quantificazione è operata dall'art. 2, comma 2, decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

(13) La quantificazione è operata dall'art. 2, comma 2, decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

(14) Art. 28-ter, c.c.n.l. terziario, distribuzione e servizi.

(15) Si ricorda che, ai sensi del comma 4 dell'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.

Settore	Area di attività	Profilo tipo	Qualifiche (elenco esemplificativo)
Terziario distribuzione servizi	Front-office e funzioni ausiliarie	Addetto food	Commesso di rosticceria, macellaio, specializ. provetto, ...
		Addetto no food	Commesso di libreria, addetto alla vendita di autoveicoli, ...
		Addetto amministrativo	Contabile, fatturista, stenodatt., ...
	Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Operaio specializzato, addetto al collaudo, ...
		Addetto logistica/gestione magazzino food	Addetto al controllo e verifica merci, magazziniere, ...
		Addetto logistica/gestione magazzino no food	Operaio qualificato, magazziniere, ...
	Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Vetrinista, propagandista scientifico, rilevatore di mercato, ...

Profilo tipo	Addetto food (e funzioni ausiliarie)
Qualifiche	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
	Aiuto banconiere spacci di carne
	Addetto al controllo delle vendite
	Preparatore di commissioni
	Cassiere comune
	Commesso alla vendita al pubblico
	Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
	Banconiere di spacci di carne
	Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
	Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
	Magazziniere anche con funzioni di vendita
	Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare
	Macellaio specializzato provetto
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Front office e funzioni ausiliarie (aziende food)
Settore	Terziario, distribuzione, servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere i sistemi di tutela del consumatore
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita - Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali - Leggere ed interpretare la documentazione tecnica

ed interpretare la documentazione tecnica

- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
- Saper utilizzare i principali software applicativi
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione

individuale

Profilo tipo	Addetto no food
Qualifiche	Dimostratore
	Informatore negli istituti di informazioni commerciali
	Addetto di biblioteca circolante
	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Cassiere comune
	Astatore
	Commesso alla vendita al pubblico
	Estetista, anche con funzioni di vendita
	Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
	Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore
	Pompista specializzato
	Commesso stimatore di gioielleria
	Commesso di libreria
	Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
	Sportellista nelle concessionarie di pubblicità
	Commesso specializzato provetto
	Addetto al controllo delle vendite
	Preparatore di commissioni
	Addetto alla materiale distribuzione di giornali e di riviste nelle agenzie giornalistiche
	Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
	Magazziniere anche con funzioni di vendita
	Allestitore di commissioni nei magazzini all'ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
	Ottico diplomato
	Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente
	Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Front office e funzioni ausiliarie (azienda no food)

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a cluster of initials at the bottom right.

Settore	Terziario, distribuzione, servizi
Competenze di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche del settore - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi - Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Competenze di area	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione - Conoscere i sistemi di tutela del consumatore - Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente - Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari
Competenze di profilo	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio - Conoscere la merceologia - Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali - Leggere ed interpretare la documentazione tecnica - Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti) - Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti - Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out - Saper utilizzare i principali software applicativi - Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale - Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche - Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso - Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti - Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita - Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
Profilo tipo	Addetto amministrativo
Qualifiche	Fatturista
	Dattilografo
	Archivista, protocollista
	Schedarista
	Codificatore
	Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
	Contabile d'ordine
	Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
	Stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria
	Stenodattilografo in lingue estere
	Operatore di elaboratore con controllo di flusso
	Schedulatore flussista
	Contabile/impiegato amministrativo
	Programmatore e minutatore di programmi
	Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere
	Operatore meccanografico
	Esaltore
	Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
	Addetto a pratiche doganali e valutarie
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Servizi generali
Settore	Terziario, distribuzione, servizi
Competenze di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche del settore - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi - Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Competenze di area	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali - Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare e redigere documenti amministrativi

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo tipo	Addetto manutenzione/assistenza
Qualifiche	Operaio qualificato
	Pratico di laboratorio chimico
	Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Operaio specializzato
	Addetto al collaudo
	Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Operaio specializzato provetto
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
	Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
	Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
	Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio
	Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
	Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Servizi generali
Settore	Terziario, distribuzione, servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Profilo tipo	Addetto logistica/gestione magazzino food
Qualifiche	Campionarista, prezzista
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
	Magazziniere
	Operaio qualificato
	Operaio specializzato
	Operaio specializzato provetto
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
	Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
	Conducente di autovetture

	Conducente di motobarca
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Servizi generali (aziende food)
Settore	Terziario, distribuzione, servizi
Competenze di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche del settore - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi - Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Competenze di area	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività - Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico-sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico - Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Competenze di profilo	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio - Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzino delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione) - Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi - Conoscere la merceologia alimentare - Padroneggiare il linguaggio tecnico - Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie) - Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili - Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale secondo procedure codificate - Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale - Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
Profilo tipo	Addetto logistica/gestione magazzino no food
Qualifiche	Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri, riviste e giornali e agenzie giornalistiche
	Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
	Addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di libri e stampe periodiche
	Campionarista, prezzista
	Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
	Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
	Magazziniere
	Addetto al controllo del materiale in entrata ed uscita settore ferro/metalli
	Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
	Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Operaio qualificato
	Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio
	Operaio specializzato
	Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Operaio specializzato provetto
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
	Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
	Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
	Conducente di autovetture
	Conducente di motobarca
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Servizi generali

Settore	Terziario, distribuzione, servizi
Competenze di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere le caratteristiche del settore - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi - Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Competenze di area	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività - Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico - Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Competenze di profilo	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio - Conoscere la merceologia - Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzino delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione) - Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate - Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi - Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie) - Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili - Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale - Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
Profilo tipo	Addetto al servizio
Qualifiche	Indossatrice
	Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
	Pittore o disegnatore esecutivo
	Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Allestitore esecutivo di vetrine e display
	Disegnatore tecnico
	Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
	Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
	Propagandista scientifico
	Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
	Estimatore nelle aziende di arte e antichità
	Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie
	Assistente art director nelle agenzie pubblicitarie
	Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
	Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
	Assistente del product manager
	Figurista
	Vetrinista
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
Area di attività	Promozione e commercializzazione
Settore	Terziario, distribuzione, servizi

- Competenze di settore
- Conoscere le caratteristiche del settore
 - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
 - Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
 - Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Competenze di area
- Conoscere il proprio ruolo all'interno del processo di erogazione di servizi
 - Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
 - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
 - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
 - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
 - Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
 - Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
 - Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
 - Saper monitorare la qualità del servizio/prodotto

Competenze di profilo

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base
- Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità
- Saper effettuare attività di reporting periodica
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Senza

di

EB

di

di

M

di

Art. 1
(Classificazione)

I livello

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

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; responsabile settore centro EDP, "operation manager";
- 2) "call center manager";
- 3) "project manager" senior;
- 4) analista sistemista;
- 5) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

II livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè: 1) supervisor;

- 2) "project manager" junior;
- 3) contabile con mansioni di concetto;
- 4) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 5) programmatore analista;
- 6) "internal auditor";
- 7) EDP auditor;
- 8) "operation manager" junior;
- 9) responsabile della formazione;
- 10) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

III livello

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

- 1) "team leader" (coordinatore);
- 2) formatore;
- 3) addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposta per assunzioni;
- 4) addetto EDP senior;
- 5) report specialist senior;
- 6) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 7) schedatore flussista;
- 8) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- 9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

IV livello

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

- 1) operatore specializzato;
- 2) addetto EDP junior (installazione e manutenzione software e hardware);
- 3) "report specialist" junior;
- 4) contabile d'ordine;
- 5) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- 6) operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- 7) addetto al controllo della qualità del servizio;
- 8) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

V livello

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

- 1) operatore base;
- 2) addetto al centralino telefonico;
- 3) operaio qualificato;
- 4) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VI livello

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

- 1) operatore base con contratto di formazione e lavoro; operatore base con contratto di apprendistato per i primi 12 mesi di durata del contratto;
- 2) operatore base che esegue lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità comunque acquisite, e che in prevalenza svolge compiti di promozione, vendita, telemarketing e comunque riconducibili all'"outbound" telefonico, per un massimo di 30 mesi, con successivo passaggio automatico al V livello;
- 3) usciere;
- 4) fattorino;
- 5) operaio comune;
- 6) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VII livello

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

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che qualora intervenissero nuove figure professionali non previste dal presente Protocollo aggiuntivo si rinvia al c.c.n.l. terziario vigente.

Art. 2
(Apprendistato - Sfera di applicazione)

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel IV e V livello, ed esclusivamente per i primi 12 mesi nel VI, solo qualora non vi sia possesso di titoli di studio, attestati di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere o esperienze precedentemente maturate nel settore.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, 2° comma, della legge n. 196/1997 è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art. 28-ter, Parte seconda.

Art. 3
(Apprendistato - Proporzioni numerica)

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Tali limiti potranno essere derogati attraverso specifici accordi in sede locale in caso di "start up" di nuove aziende o aperture di nuove sedi, con particolare attenzione alle aree di alta disoccupazione giovanile.

Art. 4
(Apprendistato - Trattamento economico)

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) paga base tabellare:

- per i primi 12 mesi del periodo di apprendistato l'80% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per i successivi 12 mesi di apprendistato il 90% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per i successivi 6 mesi di apprendistato il 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per i lavoratori inseriti nel VI livello, allo scadere dei primi 12 mesi è previsto, oltre all'adeguamento al 90% il passaggio automatico al V livello e successivamente, dopo ulteriori 12 mesi, l'adeguamento al 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

E' prevista la conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per almeno il 60% dei contratti di apprendistato che arrivano alla loro naturale scadenza.

Art. 5
(Apprendistato - Durata dell'apprendistato)

Salvo quanto previsto dall'art. 29, Parte seconda, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine per un massimo di 30 mesi per le qualifiche comprese nel V livello e nel IV livello.

Relativamente al VI livello, limitatamente alla qualifica di operatore base, allo scadere dei 12 mesi ci sarà un passaggio al V livello per un massimo di altri 18 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la Parte speciale del c.c.n.l. terziario non è compresa nell'articolo.
Rimane in vigore quanto previsto dall'art. 16-bis dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. terziario.

Art. 6
(Orario di lavoro - Flessibilità dell'orario)

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 12, Parte prima, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte annuo di permessi retribuiti di cui all'art. 68, Parte seconda, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Limitatamente ad un numero di dipendenti non superiore al 40% del personale potrà essere superato l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 12 settimane, previo accordo con le rappresentanze aziendali o territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l.

Ai lavoratori cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti di cui all'art. 68, Parte seconda, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Il confronto finalizzato al raggiungimento di intese in sede aziendale e/o territoriale dovrà essere concluso entro 7 giorni dalla data del 1° incontro.

Art. 7
(Orario di lavoro - Procedure)

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

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

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

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

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

In sede aziendale saranno previsti accordi per disciplinare eventuali deroghe a livello individuale.

Art. 8 (Orari di lavoro)

Gli orari di lavoro possono essere:

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non dovrà essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi, di norma, non potrà essere superiore a 4 ore.

Non sono da considerarsi turni le prestazioni effettuate durante la fascia a lavoro standard (8.00-23.00).

Resta inteso che tra un turno e il successivo di lavoro non potranno intercorrere meno di 11 ore.

Art. 9
(Rapporto a tempo parziale)

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 42 del c.c.n.l. terziario potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 15 ore settimanali, limitatamente ai profili professionali relativi all'operatore base in "outbound" telefonico, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro;

- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, si fa riferimento alla normativa di legge e all'art. 53 del c.c.n.l. terziario.

Art. 10
(Maggiorazione lavoro straordinario)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 31, Parte seconda, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Parte seconda, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Parte seconda: - 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; - 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

Superate le 50 ore di straordinario, per le ore eccedenti, il personale avrà diritto ad un corrispondente riposo compensativo retribuito, da usufruire inderogabilmente entro il 30 aprile successivo all'anno di maturazione o alla cessazione del rapporto di lavoro, se anteriore alla suddetta data.

Saranno possibili modalità di fruizione diversa stabilite in sede aziendale.

La maggiorazione contrattualmente prevista sarà pagata comunque entro il mese successivo all'effettuazione del lavoro straordinario.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 66, Parte seconda, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Parte seconda, e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Parte seconda.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Parte seconda, e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Parte seconda.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Parte seconda, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 11

(Lavoro ordinario notturno)

A decorrere dall'entrata in vigore del c.c.n.l. Assocalcenter, ai lavoratori il cui turno di lavoro comprende anche l'orario tra le ore 23 e le ore 6 del mattino con l'effettuazione di lavoro per almeno 2 ore in questo arco di tempo - verrà corrisposta una retribuzione oraria maggiorata del 15% della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del vigente c.c.n.l. terziario.

Qualora il lavoro ordinario notturno sia prestato per un numero di ore non inferiore alle 4, sarà corrisposta una maggiorazione del 15%, fermo restando che la maggiorazione minima da corrispondersi non potrà essere inferiore a 15 €.

Resta inteso che tra un turno e l'altro di lavoro dovrà intercorrere un periodo minimo di 11 ore di riposo.

Art. 12

(Lavoro domenicale)

Ai dipendenti delle aziende del settore che operano nella giornata di domenica sarà corrisposta una maggiorazione del 20% della quota della normale retribuzione.

Erogazioni economiche superiori potranno essere stabilite a livello aziendale.

Art. 13

(Gradualità applicativa dei permessi retribuiti)

Saranno fruiti dai dipendenti delle aziende un numero di permessi retribuiti secondo la gradualità prevista dalla seguente tabella:

	Dall'1.01.2015
Dipendenti di aziende fino a 15 dipendenti	88 ore
Dipendenti di aziende con più di 15 dipendenti	104 ore

Art. 14

(Indennità di reperibilità)

L'azienda ha facoltà di richiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti al servizio automatizzato all'utenza e i supervisori di sistemi, nonché all'operatore base e specializzato che operi su servizi i cui presidi notturni e festivi non superino le due unità in particolar modo quando tali presidi siano gli unici presenti in azienda).

Al personale di cui al comma che precede spettano:

- € 15 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 7,50;
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- il compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 9.

Ai fini della corresponsione del compenso per il lavoro straordinario, la decorrenza dell'intervento avrà inizio dalla chiamata.

L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 15

(Trattamento economico)

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti ai fini di armonizzare e disciplinare il trattamento economico dei dipendenti delle aziende che aderiscono ad Assocalcenter a quello previsto dal c.c.n.l. terziario, distribuzione e servizi del 20 settembre 2001 concordano quanto segue:

- il trattamento economico nei confronti dei lavoratori delle aziende del settore aderenti ad Assocalcenter risulterà come sotto riportato nella seguente Tabella 1 per effetto dell'armonizzazione professionale e delle fasi (I, II, III) di graduale recupero del differenziale economico derivante dall'applicazione del trattamento economico previsto dal c.c.n.l. terziario.

Su espressa richiesta dei lavoratori, la retribuzione, in fase di contrattazione di secondo livello, potrà essere riparametrata su 13 mensilità con l'accorpamento di tutte le voci retributive in una unica con l'esclusione dei soli terzi elementi provinciali, tenendo conto dei livelli retributivi presenti nel c.c.n.l. terziario.

Tabella 1

A decorrere dalle scadenze appresso indicate gli importi della paga base di cui alla Tabella 1, saranno considerati con le seguenti percentuali per tutti gli assunti a partire dal 1° settembre 2003, con l'aggiunta del III elemento previsto a livello nazionale o, ove esistente, a livello provinciale.

Specifici accordi in sede aziendale disciplineranno il passaggio da altre aree contrattuali, tali accordi dovranno tenere conto di eventuali situazioni di miglior favore.

Livelli		Retribuzione base dall'1.01.2015
Quadri	100%	1.843,46
I	100%	1.548,52
II	100%	1.407,05
III	100%	1.275,37
IV	100%	1.170,68
V	100%	1.105,99
VI	100%	1.044,12
VII	100%	971,60

I futuri aumenti derivanti dal c.c.n.l. terziario saranno automaticamente riconosciuti sulla base tabellare con le percentuali sopra definite.

Salario incentivante

Questa parte riguarda esclusivamente operatori che si occupano delle campagne di "outbound" (chiamate telefoniche in uscita) con compiti di promozione, vendita, telemarketing, presa appuntamenti, ecc.

A questa categoria appartengono gli operatori inseriti al VI livello che in via prevalente e continuativa (per almeno il 70% della loro attività) svolgono tali compiti.

Per questi operatori oltre alla parte fissa del salario si adotteranno dei criteri incentivanti che portino il salario ad essere composto in questo modo:

- parte fissa come da Tabella 1;

- variabile fino ad un 15% aggiuntivo del tabellare che tenga conto dei risultati di produttività del gruppo omogeneo di lavoro;
- scostamento di più o meno 7,5% dalla media del gruppo di lavoro omogeneo un aumento del tabellare pari al 5% del livello corrispondente;
- scostamento oltre il meno 7,5% dalla media del gruppo di lavoro omogeneo nessun aumento del tabellare;
- scostamento oltre il più 7,5% dalla media del gruppo di lavoro omogeneo un aumento del tabellare pari al 15% del livello corrispondente.

Accordi per una diversa entità del variabile potranno essere presi in sede di contrattazione aziendale e gestiti in modo differenziato a seconda della tipologia delle campagne.

Nei periodi della durata di almeno un mese in cui, all'interno dell'azienda, non ci fossero campagne "outbound" in essere, agli operatori inseriti in questa speciale categoria sarà riconosciuta forfetariamente una indennità pari al 5% della paga base.

Nei periodi in cui ci fosse il riconoscimento dell'indennità pari al 5% della paga base gli operatori inseriti in questa speciale categoria potranno essere adibiti a mansioni diverse dall'"outbound" telefonico e spostati nel settore "inbound" telefonico (chiamate in ingresso) o in altre attività presenti in quel momento in azienda (ad esempio attività di back office).

Dopo 30 mesi di inserimento in questa area gli addetti saranno inquadrati automaticamente al V livello del contratto.

Al passaggio automatico al V livello decade l'automatismo di salario incentivante, in sede aziendale saranno possibili accordi per la determinazione di nuove modalità di incentivazione.

Nell'incontro da tenersi entro il 2006 riguardante gli elementi distintivi tra le varie tipologie lavorative si discuterà anche delle figure professionali presenti in questo articolo, operatore "outbound" VIV livello, per verificare la possibilità di inserire una categoria speciale che riguardi gli operatori inquadrati in questa area.

Art. 16

(Contratto di lavoro a tempo determinato - Lavoro interinale)

In considerazione del fatto che questo settore necessita di una particolare elasticità che giustifica una percentuale di contratti a termine e di lavoratori interinali superiore a quanto previsto dal vigente c.c.n.l., le parti convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine del contratto di lavoro subordinato le ragioni di seguito riportate:

- intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno;

- stagionalità;

- contratti stipulati al termine di un periodo di stage/tirocinio, PIP, formazione e lavoro, lavoro interinale, collaborazione coordinata e continuativa; - lavoratori assunti con età superiore ai 45 anni.

Le parti convengono che le imprese, in ogni unità produttiva, non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti con le predette ipotesi di contratto a termine, indipendentemente dalla loro durata, e lavoratori interinali, su base mensile, in numero superiore al 40% dell'organico a tempo indeterminato (comprendente i contratti di formazione-lavoro e apprendistato), i dipendenti saranno calcolati con il metodo del full time equivalent.

Alla percentuale di cui sopra si aggiungono le ragioni di carattere sostitutivo (malattia, infortunio, maternità, congedi di vario tipo).

Per quanto riguarda le fasi di avvio di nuove attività (apertura di nuove sedi e/o aziende), la fase di avvio è stabilita in 12 mesi e per questo periodo la percentuale di cui sopra sarà elevata al 45%.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per le motivazioni sopra riportate, si applica il diritto di precedenza per nuove assunzioni siano esse a termine o tempo indeterminato.

Il diritto di precedenza dovrà essere esercitato per iscritto dai lavoratori entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono che la data di presentazione della domanda e i carichi familiari sono i criteri per la graduatoria, tale graduatoria sarà consegnata annualmente alle R.S.A./R.S.U. e/o OO.SS. territoriali.

Eventuali altri criteri potranno essere definiti in sede di contrattazione di secondo livello.

L'intera materia potrà essere rivista nella contrattazione di secondo livello, in particolar modo per quanto riguarda l'ampliamento delle percentuali in caso di start up, nuove aperture e per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere di straordinarietà o occasionalità (ad esempio commesse relative ad indagini di mercato della durata di alcune settimane).

Art. 17

(Mobilità orizzontale)

In relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative, il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta essere inquadrato, anche in ambienti organizzativi e siti produttivi diversi da quello di provenienza, purché nel raggio di 30 km, con un preavviso di 15 giorni. Per quanto riguarda i casi relativi a chilometraggi superiori saranno possibili accordi in sede aziendale e territoriale che regolino la materia.

Art. 18

(Collaborazioni)

In considerazione delle peculiarità del settore, ancora non regolamentato da accordi nazionali e con trend di crescita significativi, riveste una grande importanza per le parti firmatarie del presente accordo una regolamentazione dell'utilizzo dei collaboratori, siano essi occasionali che coordinati continuativi, con o senza partita IVA.

L'utilizzo delle collaborazioni sarà regolamentato dai seguenti limiti:

- per tutte le aziende aderenti ad Assocallcenter alla data di stipula del presente accordo, e ogniqualvolta una nuova impresa aderirà ad Assocallcenter, viene certificato il numero dei collaboratori, il numero dei dipendenti e la percentuale di collaboratori presenti in azienda calcolandola sul numero complessivo dei dipendenti (comprensivo di tempo indeterminato, suddiviso tra full-time e part-time, C.f.l., apprendisti), suddivisa per singola unità produttiva, la percentuale sarà calcolata con il metodo del full time equivalent.

I dati così certificati saranno oggetto di verifica nel secondo livello.

Dalla firma del contratto le aziende si impegnano ad una significativa riduzione di detta percentuale, dando priorità nelle assunzioni ai lavoratori in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Le parti si incontreranno nel secondo livello di contrattazione al fine di verificare l'applicazione di questa norma.

Alla scadenza del presente Protocollo nazionale (30 settembre 2007) i collaboratori non potranno superare la soglia massima del 40% calcolata sui lavoratori dipendenti per singola unità produttiva.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, entro il 1° ottobre 2005 dovrà essere effettuato un abbattimento del 25% delle collaborazioni per le imprese che superano tale soglia.

Saranno possibili verifiche congiunte OO.SS./R.S.A./R.S.U./Assocallcenter a livello aziendale e/o territoriale, su richiesta delle parti firmatarie del presente accordo.

Assocallcenter si impegna a fornire, entro tre mesi dalla firma del protocollo nazionale e successivamente ogni anno entro il mese di aprile, una situazione aggiornata dei propri aderenti, con la specifica delle aziende appartenenti a gruppi sia alle OO.SS. stipulanti il presente accordo, che alle R.S.A./R.S.U. che ne facciano richiesta.

Per le aziende che aderiranno ad Assocallcenter successivamente alla firma del presente contratto i due anni per arrivare alla riduzione del 25% del numero dei collaboratori decorreranno dall'adesione, fermo restando il 1° ottobre 2008 come data per rientrare nel limite del 40%.

Le parti firmatarie il presente accordo si incontreranno entro il 2006 per definire gli elementi che distinguono il lavoro subordinato dai rapporti di collaborazione, siano essi occasionali che continuativi, al fine di ricondurre nel giusto alveo i rapporti di lavoro, con l'obiettivo di valutare una ulteriore diminuzione delle percentuali. Le parti si incontreranno qualora intervenissero modifiche legislative in materia di collaborazioni.

Le parti si impegnano a definire entro settembre 2003 i compensi e gli aspetti normativi che riguardano i collaboratori siano essi occasionali che coordinati e continuativi.

7) Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Addetti alla revisione contabile

Art. 1
(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato nelle società che svolgono attività di revisione e organizzazione contabile è finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile ed avviene nell'ambito del tirocinio stabilito dall'ordinamento della professione di revisore contabile.

Art. 2
(Tipologia e durata)

E' previsto un unico profilo formativo, riprodotto in allegato al presente accordo, i cui contenuti formano oggetto di due distinti percorsi formativi differenziati in base all'arco temporale di sviluppo e precisamente:

- un percorso articolato su un arco temporale di 2 anni, rivolto a giovani in possesso di diploma di laurea specialistica di durata quadriennale o quinquennale in discipline economiche e aziendali, oppure in possesso di laurea triennale con Master in revisione della durata minima di 9 mesi, già in possesso delle competenze di base necessarie alla revisione contabile (Allegato 1);
- un percorso, articolato su un arco temporale di 3 anni, rivolto a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea breve triennale (Allegato 2).

Art. 3
(Formazione)

Il profilo formativo ed i piani formativi di cui all'art. 2 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.

La formazione potrà avvenire interamente all'interno delle aziende, le quali dispongono al loro interno di tutte le competenze necessarie.

La formazione deve attuarsi mediante:

- frequenza di corsi interni, effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti o quadri aziendali;

- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (c.d. "on the job training"), cioè attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione di personale esperto;

- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera. La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su registro aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

E' garantita inoltre la presenza costante di un tutore in possesso dei requisiti di legge.

Al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno sottoposti ad un test di simulazione della prova d'esame, al solo fine di consentire agli stessi una corretta autovalutazione e di permettere all'azienda il riconoscimento della qualificazione raggiunta.

Art. 4
(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni del vigente c.c.n.l. terziario le aziende si impegnano ad aderire agli Enti bilaterali territoriali, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi, ed al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 5
(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello 3° del c.c.n.l. commercio e terziario durante tutto il periodo di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4° durante i primi 18 mesi e al livello 3° durante i successivi 18 mesi.

In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno inquadrati al 2° livello.

In caso di malattia, in deroga alla disciplina contenuta nel c.c.n.l. commercio e terziario, sarà riconosciuto all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con onere esclusivo a carico dell'azienda.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare la possibilità di riconoscere all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento qualora dimostrino al termine di ciascun anno di aver raggiunto gli step formativi richiesti.

Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente Protocollo d'intesa non inferiore al 90% con le modalità previste dal c.c.n.l.

Art. 6
(Efficacia dell'accordo)

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Apprendistato professionalizzante
per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale dell'assistente revisore contabile e la preparazione di base per l'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori contabili.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea.

Durata

L'apprendistato si articola su un arco temporale:

- di 3 anni per i titolari di diploma di laurea breve;
- di 2 anni per i titolari di diploma di laurea specialistica.

Modalità di erogazione della formazione

L'apprendistato prevede diverse tipologie di interventi:

- frequenza di corsi interni, effettuati generalmente da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo (dirigenti o quadri aziendali);

- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, cosiddetto "on the job training" (attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione del personale qualificato che ricopre la posizione di revisore contabile esperto);

- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza e nelle altre materie previste dalla legge.

Il percorso formativo è caratterizzato da una sequenza temporale di presentazione dei contenuti che riflette principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Contenuti:

- nel corso del primo periodo, il percorso formativo interno prevede l'acquisizione di conoscenze sulle tematiche del bilancio d'esercizio e consolidato, dei principi e criteri di valutazione delle principali voci di bilancio, di gestione del processo di revisione dei bilanci attraverso la conoscenza dei principi di revisione nazionali ed internazionali;
- nel secondo periodo, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze di natura prettamente contabile e di revisione al fine di completare il percorso già avviato nel primo biennio. Il dipendente acquisirà, inoltre, particolare sensibilità sugli aspetti di analisi e valutazione del sistema di

controllo interno in relazione al rischio di revisione e alle sue componenti. Il percorso formativo sarà inoltre orientato allo sviluppo delle abilità relative alla capacità di effettuare efficaci interviste, fare attività di "coaching" ed in generale supervisione e riesame del lavoro. Particolare importanza nel processo formativo è attribuita allo sviluppo delle abilità sull'approccio metodologico al processo di revisione.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, in analogo registro aziendale.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato si prevede la conferma a tempo indeterminato con inquadramento al 2° livello del c.c.n.l. terziario.

Allegato 1

Piano formativo biennale

Primo anno		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
180 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno o esterno all'azienda (lavoratori)	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza
Secondo anno		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
200 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno o esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Piano formativo triennale

Primo periodo (18 mesi)		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno o esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza
Secondo periodo (18 mesi)		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno o esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Roma 31 luglio 2006

Allegati al Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale dell'assistente revisore contabile e la preparazione di base per l'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori contabili.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea.

Durata

L'apprendistato si articola su un arco temporale:

- di 3 anni per i titolari di diploma di laurea breve; - di 2 anni per i titolari di diploma di laurea specialistica.

Modalità di erogazione della formazione

L'apprendistato prevede diverse tipologie di interventi:

- frequenza di corsi interni, effettuati generalmente da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo (dirigenti o quadri aziendali);
- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, cosiddetto "on the job training" (attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione del personale qualificato che ricopre la posizione di revisore contabile esperto);
- formazione trasversale, fornita da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza e nelle altre materie previste dalla legge.

Il percorso formativo è caratterizzato da una sequenza temporale di presentazione dei contenuti che riflette principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Contenuti:

- nel corso del primo periodo, il percorso formativo interno prevede l'acquisizione di conoscenze sulle tematiche del bilancio d'esercizio e consolidato, dei principi e criteri di valutazione delle principali voci di bilancio, di gestione del processo di revisione dei bilanci attraverso la conoscenza dei principi di revisione nazionali ed internazionali;
- nel secondo periodo, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze di natura prettamente contabile e di revisione al fine di completare il percorso già avviato nel primo biennio. Il dipendente acquisirà, inoltre, particolare sensibilità sugli aspetti di analisi e valutazione del sistema di controllo interno in relazione al rischio di revisione e alle sue componenti. Il percorso formativo sarà inoltre orientato allo sviluppo delle abilità relative alla capacità di effettuare efficaci interviste, fare attività di "coaching" ed in generale supervisione e riesame del lavoro. Particolare importanza nel processo formativo è attribuita allo sviluppo delle abilità sull'approccio metodologico al processo di revisione.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, in analogo registro aziendale.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato si prevede la conferma a tempo indeterminato con inquadramento al 2° livello del c.c.n.l. terziario.

Allegato 1

Piano formativo biennale

Primo anno		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
80 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza
Secondo anno		
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
80 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills

	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Allegato 2

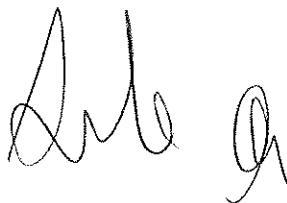






Piano formativo triennale

Primo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Secondo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza


8) Classificazione del personale - Terziario avanzato

Quadri

In riferimento a quanto previsto dall'art. 104 del vigente c.c.n.l., per i lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di quadro di cui alla legge n. 190/1985, verrà incaricata una Commissione al fine di individuare eventuali profili professionali.

1° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o team di progetto ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegati. A puro titolo esemplificativo e non esaustivo sono:

- 1) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 2) analista;
- 3) analista di sistemi;
- 4) analista programmatore;
- 5) analista sistemista;
- 6) analyst (statistico esperto che analizza le risposte di questionari lanciati sul web);
- 7) application developer (sviluppatore di applicazioni su web - servizi);
- 8) application engineer (esperto soluzioni applicative (ERP, CRM, e-learning, data mining, data warehousing, search engine marketing));
- 9) art director nelle agenzie di pubblicità; art buyer;
- 10) blog publisher (responsabile ufficio stampa che pubblica su blog - area di registrazione e dibattito pubblico su Internet - aziendali);
- 11) communication designer (progettista comunicazionale, progetta gli elementi della comunicazione che costituiscono il sito);
- 12) application consultant (consulente applicativo);
- 13) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 14) copy writer (si occupa dei contenuti e della forma di comunicazione);
- 15) customer service engineer (tecnico assistenza);
- 16) customer support manager (responsabile assistenza tecnica, addetto alla riparazione e alla manutenzione dei sistemi IT e dei rapporti con i clienti);
- 17) data base designer & administrator (progettista e amministratore di banche dati);
- 18) data base designer (progettista di banche dati);
- 19) grafico (progettista del designer);
- 20) help desk (specialistico di seconda risposta);
- 21) information system auditor (gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
- 22) interactive account (propone format interattivi), interactive art;
- 23) internal auditor (controllo qualità del team di progetto);
- 24) IT architect (esperto di soluzioni architetture);
- 25) marketing information (operatore di marketing che si occupa dei contenuti);
- 26) media, media planner;
- 27) multimedia designer (progettista di soluzioni multimediali - utilizzo di più mezzi di comunicazione);
- 28) multimedia programmer (programmatore di soluzioni multimediali);
- 29) network architect, application architect (architetto di reti e soluzioni applicative);
- 30) network engineer (sistemista di reti);
- 31) presales consultant (consulente di prevendita di soluzioni informatiche);
- 32) producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- 33) produttore stampa (produce su stampa manifesti, advertising);
- 34) grafico (progettista del designer);
- 35) art buyer (si occupa di acquisire i format);
- 36) interactive account, interactive art;
- 37) application developer (sviluppatore su applicazioni web-servizi);
- 38) produttore TV (multimediale produce videoclip e format audiovisivi);
- 39) progress (multimediale);
- 40) public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- 41) research executive nelle agenzie di pubblicità;
- 42) researcher (ricercatore esperto, è in grado di svolgere autonomamente una ricerca e intrattiene direttamente i rapporti con il cliente);
- 43) responsabile commerciale nelle imprese di informatica;
- 44) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 45) responsabile di prodotto;
- 46) responsabile di progetto - capo progetto;
- 47) responsabile formazione;
- 48) responsabile marketing;
- 49) responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- 50) responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- 51) responsabile ricerca e sviluppo (R&S) in imprese di servizi di informatica (elaborazione statistica informatica dei dati di ricerca);
- 52) responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- 53) responsabile sicurezza IT;
- 54) responsabile sistema qualità;
- 55) responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- 56) responsabile vendite;
- 57) response center engineer (specialista di supporto tecnico);
- 58) revisore contabile, consulente di direzione aziendale, internal auditor (controllo qualità del team di progetto), information system auditor (si occupa della gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
- 59) sales assistant (esperto di vendita e ricerca clienti);
- 60) security consultant (esperto sicurezza dati e procedure);
- 61) sistemista;
- 62) sistemista di reti;
- 63) software design engineer (esperto di progettazione software);
- 64) software engineer (ingegnere di sviluppo software che utilizza ad esempio linguaggi di programmazione come Java, Visual C++, Visual basic, Visual C sharp);
- 65) staff advisor (consulente di direzione aziendale);
- 66) statistico esperto;
- 67) strategic account planner;
- 68) system & network administrator (amministratore di sistemi e reti);
- 69) system engineer (ingegnere dei sistemi di rete, e dei firewall);
- 70) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 71) traffic (multimediale, si occupa dei flussi comunicazionali);
- 72) visual designer (progettista degli aspetti visuali delle applicazioni);
- 73) visual programmer (programmatore degli elementi visuali delle applicazioni);
- 74) visualizer (multimediale).

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento, controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica. Figure professionali a livello esecutivo, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo sono:

- 1) executive: account, application developer, art buyer, art, copy writer, grafico, information system auditor, interactive account, interactive art, interactive project manager, internal auditor o EDP auditor, media, media planner, produttore stampa, produttore TV, progress, staff advisor, resercher (ricercatore, è in grado di svolgere una ricerca), strategic planner, traffic, visualizer, web editor, web developer;
- 2) assistente: alle vendite, analista ITC, art director nelle agenzie di pubblicità, commerciale, copywriter, marketing, media planner nelle agenzie di pubblicità, revisore contabile, sistemista;

- 3) amministratore di banche dati;
- 4) consulente di direzione aziendale;
- 5) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale;
- 6) strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 7) organizzatore traffic (progresso) nelle agenzie di pubblicità;
- 8) programmatore analista;
- 9) programmatore di pubblicità cinema nella concessione di pubblicità;
- 10) responsabile area formazione professionale;
- 11) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 12) specialista di prodotto;
- 13) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 14) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 15) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità.

3° Livello

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

- 1) junior con professionalità di: account, strategic planner, media, media researcher, media planner, copy writer, art, progress, visualizer, traffic, produttore TV, produttore stampa, grafico, art buyer, interactive account, interactive art, application developer, interactive project manager, web editor, web developer;
- 2) junior con professionalità di: revisore contabile, consulente di direzione aziendale, internal auditor, information system auditor (colui che acquisisce progressivamente competenze tecniche anche sotto la supervisione di altri);
- 3) assistente di ricerca;
- 4) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- 5) formazione professionale - coordinatore formazione;
- 6) formazione professionale: formatore/esperto;
- 7) formazione professionale: progettista;
- 8) gestore di applicazioni;
- 9) installatore, manutentore di hardware, software e reti;
- 10) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- 11) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 12) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 13) programmatore;
- 14) programmatore minutatore di programmi - web developer;
- 15) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- 16) schedatore flussista;
- 17) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- 18) tecnico commerciale;
- 19) tecnico formazione clienti;
- 20) tecnico marketing.

4° Livello

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

A puro titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 1) addetti alla segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono contatti informativi con la clientela;
- 2) addetto al back office commerciale;
- 3) addetto al controllo qualità dati;
- 4) addetto all'attivazione clienti;
- 5) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 6) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- 7) hostess senza conoscenze linguistiche;
- 8) junior traduttore e interprete;
- 9) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 10) operatore sala macchine per le imprese dell'informatica: colui che coordina l'attività degli operatori, rispondendo direttamente di tutte le attività previste per gli stessi, sia per il funzionamento ordinario della sala macchine, sia con la collaborazione dei gestori delle procedure, nella gestione delle situazioni anomale, interviene personalmente per la rapida soluzione dei problemi, controlla l'attività del personale, sia di sala macchine, sia degli addetti alle operazioni ausiliarie (input/output), assicura l'efficienza delle macchine, è responsabile della sicurezza in sala macchine; ne vieta l'ingresso alle persone non autorizzate dal capo centro;
- 11) pittore o disegnatore esecutivo.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite. A puro titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 1) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 2) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 3) operatore di macchine perforatrici e verificatrici.

9) Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Agenzie di scommesse

Art. 1
(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato nelle agenzie di scommesse è finalizzato a consentire al giovane lo svolgimento di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze specifiche delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

Art. 2
(Formazione)

Il profilo formativo ed i piani formativi delle figure di cui all'art. 1 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.

La formazione potrà avvenire all'esterno o all'interno delle aziende che dispongano di tutte le competenze necessarie.

La formazione potrà essere attuata mediante:

- frequenza di corsi predisposti da enti e strutture formative accreditate;
- frequenza di corsi interni, effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti o quadri aziendali, o direttamente il titolare;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (c.d. "on the job training"), sotto la supervisione di personale esperto;
- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Le ore di formazione saranno pari a 120 annue così suddivise:

- 42 ore relative ai contenuti a carattere trasversale;
- 78 ore relative ai contenuti a carattere professionalizzante.

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su registro aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

E' garantita inoltre la presenza costante di un tutore in possesso dei requisiti di legge.

Al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno sottoposti ad un test al solo fine di consentire agli stessi una corretta autovalutazione e di permettere all'azienda il riconoscimento della qualificazione raggiunta.

Art. 3
(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni dell'art. 47 del vigente c.c.n.l. commercio e terziario le aziende si impegnano ad aderire agli Enti bilaterali territoriali e a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli Enti stessi.

Art. 4
(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

Per i giovani avviati in apprendistato secondo il presente Protocollo si farà riferimento alla disciplina prevista all'interno del c.c.n.l. terziario.

Art. 5
(Efficacia dell'accordo)

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Profili formativi a carattere professionalizzante
per gli apprendisti del settore terziario
dipendenti da agenzie di scommesse

Profilo 1 - Addetto logistica/gestione agenzia

1. Profilo tipo: Addetto logistica/gestione agenzia
Qualifiche: Responsabile di agenzia; Vice responsabile di agenzia
Area di attività: Servizi generali
Settore: Terziario - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

- Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera

Competenza di profilo

- Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto)
- Conoscere e apprendere le tecniche di gestione delle attività svolte nelle agenzie di scommesse
- Conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale
- Conoscere le varie tipologie di scommesse
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco - Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute

- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti - Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo 2 - Addetto quote

1. Profilo tipo: Addetto quote

Qualifiche: Addetto quote

Area di attività: Monitoraggio del gioco

Settore: Terziario - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto)
- Conoscere e saper predisporre e trasmettere alle agenzie e ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote già elaborate - Conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale
- Conoscere le varie tipologie di scommesse
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco - Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti - Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela - Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo 3 - Addetto front-office

1. Profilo tipo: Addetto front-office

Qualifiche: Referente di sala; Addetto scommesse

Area di attività: Accettazione scommesse

Settore: Terziario - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera - Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela - Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera

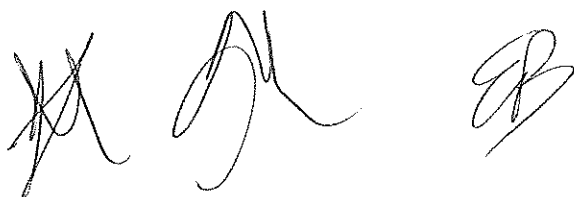
Competenze di profilo

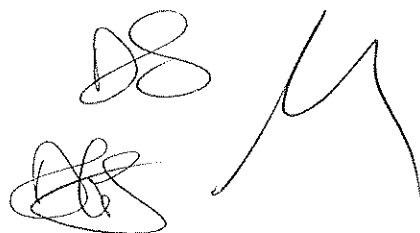
Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

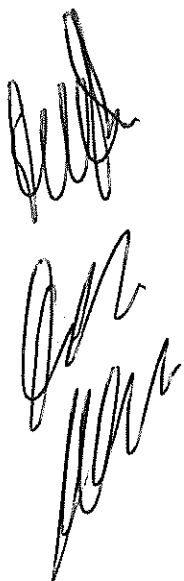
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto)

- Conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - Conoscere le varie tipologie di scommesse
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco - Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale









Art. 1
(Obiettivi dell'apprendistato)

I profili formativi si pongono come obiettivo la formazione professionale di:

- Consulente in Risk management & Performance Improvement; - Consulente in Data management & IT Process Integration; - Consulente in Corporate Finance.

Art. 2
(Tipologia e durata)

Sono previsti tre distinti Piani formativi, riprodotti in allegato al presente Protocollo, per i profili di:

- Consulente in Risk management & Performance Improvement; - Consulente in Data management & IT Process Integration; - Consulente in Corporate Finance.

I relativi contenuti formano oggetto di tre percorsi formativi di durata:

- biennale per i titolari di laurea specialistica in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche;
- triennale per i titolari di laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche integrata da stage specifico attinente al profilo professionale;
- quadriennale per i titolari di laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Art. 3
(Formazione)

Il profilo formativo ed i piani formativi di cui all'art. 2 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.

La formazione potrà avvenire interamente all'interno delle aziende, le quali dispongono al loro interno di tutte le competenze necessarie.

La formazione deve attuarsi secondo i criteri appresso indicati:

- frequenza di corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera. La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

E' garantita inoltre la presenza di un tutor in possesso dei requisiti di legge.

Art. 4
(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni del vigente c.c.n.l. commercio e terziario le aziende si impegnano ad aderire agli Enti bilaterali territoriali, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli Enti stessi ed al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 5
(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati durante tutto il periodo di apprendistato al livello 3° del c.c.n.l. commercio e terziario.

I lavoratori assunti con contratto triennale e quadriennale saranno inquadrati al livello 4° del c.c.n.l. commercio e terziario durante il primo anno di apprendistato, ed al livello 3° nel restante periodo di apprendistato.

In ogni caso, al termine dell'apprendistato, i lavoratori saranno inquadrati al 2° livello.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare la possibilità di riconoscere all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento qualora dimostrino, al termine di ciascun anno, di aver raggiunto gli step formativi richiesti.

Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente Protocollo di intesa, non inferiore al 75%, con le modalità previste dal c.c.n.l.

Art. 6
(Efficacia dell'accordo e disciplina transitoria)

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Con riferimento ai contratti di apprendistato già instaurati fino ad ora, è ammessa la riduzione della durata del percorso formativo a quella stabilita nel presente accordo a condizione che i percorsi formativi individuali risultino conformi ai profili allegati. In tal caso sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Apprendistato professionalizzante
per il conseguimento della qualifica di consulente in Risk management
& Performance improvement
(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Risk management & Performance improvement.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica;
- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage; - 4 anni per i titolari di laurea triennale.

Modalità alternative di erogazione della formazione:

- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza ("e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, di processi logistici e/o produttivi e/o distributivi, nonché di Risk Management e/o Performance Improvement.

Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, delle metodologie utilizzate a livello aziendale.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

Allegato 1

Piano formativo
Primo anno

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi
80 ore	Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza (e-learning); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi; - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; - Conoscere e saper applicare il processo di gestione degli incarichi con particolare riferimento a ruoli ed attività; - Acquisire conoscenze e competenze amministrativo-contabili (nazionali ed internazionali) e di controllo interno di base che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area amministrazione e/o finanza e controllo e/o all'area logistica; - Acquisire conoscenze e competenze nell'identificazione e riduzione dei costi delle aziende migliorandone la gestione e il controllo; - Conoscere i fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale che hanno impatto sui processi aziendali
40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori; - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro; - Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, gestione dei tempi e dello stress, lavorare in gruppo e per obiettivi; - Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche per una presentazione efficace; - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura, redigere presentazioni e creare database
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi

Secondo, terzo e quarto anno

80 ore	Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi; - Saper effettuare la valutazione ed il ridisegno globale delle strutture organizzative e dei macroprocessi aziendali; - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda; - Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti; - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche; - Approfondire le conoscenze e le competenze amministrativo-contabili e di controllo interno che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area amministrazione e/o finanza e controllo e/o logistica; - Conoscere e saper applicare la metodologia di project management per l'implementazione di soluzioni applicative leader sul mercato; - Acquisire conoscenze e competenze nell'analisi di costi e benefici di singole attività attraverso indicatori economici oggettivi
40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato; - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti; - Conoscere gli aspetti normative organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti; - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership; - Saper redigere rapporti sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti

Apprendistato professionalizzante
per il conseguimento della qualifica di consulente in Corporate Finance
(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Corporate Finance.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica;
- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage; - 4 anni per i titolari di laurea triennale.

Modalità alternative di erogazione della formazione

- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza ("e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di organizzazione aziendale, dei processi contabili/finanziari/amministrativi, di finanza aziendale.

Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, sulle tematiche inerenti le analisi economiche, finanziarie e di bilancio.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

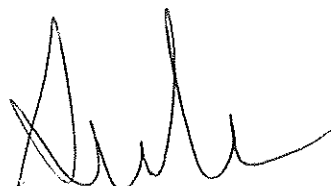




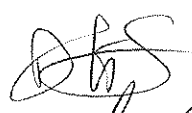



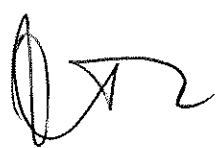
Allegato 1

Piano formativo Primo anno

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi
80 ore	Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza (e-learning); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire conoscenze e competenze per l'analisi, la rilevazione e la modellizzazione delle dinamiche finanziarie d'impresa; - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio; - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; - Acquisire conoscenze e competenze tecniche, contabili nazionali ed internazionali, amministrative e finanziarie; - Conoscere i fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale; - Saper utilizzare i principali metodi numerici e computazionali di base per la finanza; - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la costituzione della reportistica "ad hoc"; - Saper valutare rischi ed opportunità di una transazione focalizzando i fattori critici per creare valore
40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza (e-learning); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori; - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro; - Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, gestione dei tempi e dello stress, lavorare in gruppo e per obiettivi; - Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche per una presentazione efficace; - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura, redigere presentazioni e creare database
Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi

Secondo, terzo e quarto anno

80 ore	Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Saper svolgere ricerche di analisi economico/finanziarie inerenti le organizzazioni aziendali; - Saper svolgere analisi di bilancio; - Acquisire i principi per la valutazione aziendale; - Conoscere e applicare le metodologie aziendali inerenti analisi e studi reddituali/patrimoniali/finanziari; - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda; - Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti; - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche
--------	---------------------	---	---

40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato; - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti; - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti; - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership
--------	-------------	--	--

Apprendistato professionalizzante
 per il conseguimento della qualifica di consulente in Data Management
 & IT Process Integration
 (Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in in Data Management & IT Process Integration.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica;
- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage; - 4 anni per i titolari di laurea triennale.

Modalità alternative di erogazione della formazione

- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza ("e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di Information Technology, di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, nonché di Risk Management.

Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, dei sistemi di Information Technology utilizzati nello specifico contesto operativo.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

Allegato 1

Piano formativo Primo anno

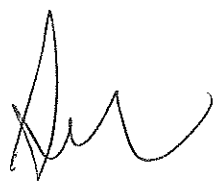

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi
80 ore	Professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza (e-learning); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi; - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio; - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito dei sistemi informativi integrati al fine di razionalizzare e ottimizzare le attività operative di un'azienda; - Acquisire conoscenze e competenze nella gestione dei dati contabili ai fini decisionali e di controllo aziendale nelle diverse fasi del processo informatico; - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito della sicurezza informatica con particolare riferimento alla valutazione e gestione dei rischi; - Comprendere l'Information Strategy del cliente e definire un modello di dati in base agli obiettivi di business stabili; - Acquisire conoscenze e competenze base contabili, amministrative e finanziarie; - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la costruzione della reportistica "ad hoc"; - Conoscere e saper applicare la disciplina normativa che ha impatto sui processi aziendali dell'area tecnologica di un'azienda in modo da ridefinire i processi interni in linea con i vincoli di legge
40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori; - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi


("e-learning"); relativi alla sicurezza sul
 - Formazione ottenuta durante lavoro; lo svolgimento dei
 lavori, così - Conoscere i principi e le detto "training on the
 job" (attività modalità di organizzazione lavorativa svolta
 presso il cliente del lavoro nell'impresa;
 su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che
 ricopre la posizione di consulente
 aziendale esperto); - Corsi erogati da
 soggetti esterni alla rete aziendale
 nazionale ed internazionale eventualmente
 presso enti terzi - Acquisire competenza e
 tecniche di sviluppo personale;
 comunicazione efficace, gestione dei
 tempi e dello stress, lavorare in gruppo e
 per obiettivi; - Conoscere e utilizzare gli
 strumenti e le tecniche per una
 presentazione efficace; - Conoscere e
 saper utilizzare gli strumenti informatici e i
 principi software applicativi per le
 operazioni di calcolo e di videoscrittura,
 redigere presentazioni e creare database

condo, terzo e quarto
 anno

S e Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Studio e analisi di casi aziendali; - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi	- Sviluppare la capacità di intervenire contestualmente sulle diverse variabili di tipo tecnologico e organizzativo; - Conoscere i mercati, acquisire competenze funzionali e tecnologiche per la comprensione del business e dei suoi repentini cambiamenti; - Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi; - Saper utilizzare un approccio analitico- gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda; - Conoscere l'approccio per lo svolgimento di incarichi di analisi e di progettazione del sistema di controllo interno relativamente all'area Information Technology; - Conoscere e saper applicare la metodologia di "project management" per l'implementazione di soluzioni applicative; - Acquisire conoscenze e competenze nell'individuazione dei rischi associati alla pianificazione, all'introduzione e alla scelta di tecnologie; - Approfondire e saper applicare le conoscenze nell'ambito dei sistemi informativi integrati; - Approfondire e saper applicare le conoscenze nell'ambito della sicurezza informatica per la valutazione e la gestione dei rischi aziendali; - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche; - Conoscere e saper applicare strumenti di data management per l'analisi dei dati;

			<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire conoscenze sulle infrastrutture di rete e sulle architetture di sistema
40 ore	Trasversale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza ("e-learning"); - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato; - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti; - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti; - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership

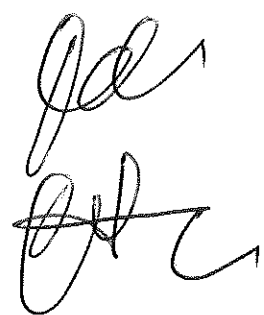

















**Accordo in materia di lavoro a tempo determinato
del C.a.a.f.**

Considerato che:

- il D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 e successive modifiche, all'art. 5, comma 4-ter, demanda alla contrattazione collettiva eventuali integrazioni, specificità delle attività stagionali, in aggiunta a quanto definito dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni;
 - il C.a.a.f. svolge una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi, elaborazione delle pratiche RED, svolte in un arco temporale ben limitato e legato alle disposizioni legislative in materia di dichiarazione dei redditi;
 - tale attività si svolge prevalentemente e con incrementi esponenziali nel periodo febbraio/giugno di ogni anno, mentre negli altri periodi la normale attività viene svolta con il normale organico alle dipendenze;
 - il succitato incremento richiede il ricorso ad un numero di gran lunga superiore alle disposizioni contrattuali previste in merito al ricorso al tempo determinato;
 - è ferma volontà delle parti utilizzare tutti gli strumenti a disposizione atti alla tutela dei lavoratori e del posto di lavoro;
 - il notevole afflusso di pratiche ed utenti alle sedi C.a.a.f. non può essere svolto con il normale organico in forza alle società pena la non effettuazione del servizio;
 - l'attività è legata alla temporalità del servizio, alle richieste di elaborazione della modulistica o/fe informazioni di diretta emanazione governativa o degli enti preposti al fine dell'accertamento dell'imposta sul reddito;
- Considerato tutto ciò, le parti concordano che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale.

Ricorso delle assunzioni a tempo determinato

Per far fronte alle specifiche necessità del C.a.a.f. e della loro attività è necessario il ricorso alle assunzioni a tempo determinato così come previsto dal succitato D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, art. 5, comma 4-ter, per le quali non si applicano i limiti temporali previsti dal comma 4-bis dello stesso articolo.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, comma 4-quinquies, del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

I lavoratori, previa manifestazione di disponibilità avranno diritto di precedenza in caso di assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato, entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Le modalità per la gestione del diritto di precedenza saranno definite con accordi tra le parti nelle singole società a livello territoriale.

Il presente accordo dovrà essere applicato su tutto il territorio nazionale. Eventuali accordi a livello territoriale in materia di stagionalità, potranno riguardare esclusivamente la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza.

Norma transitoria

Le parti convengono che a tutti i lavoratori che hanno raggiunto 36 mesi alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà rivolta formale proposta (tramite lettera allegata) mirante a trasformare il detto rapporto, ancorché cessato da non oltre 24 mesi, in uno a tempo indeterminato sotto forma di part-time verticale e/o misto con indicazione dei mesi/giorni di prestazione, così come previsto dal vigente c.c.n.l.

Art. 1
(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione della qualifica di addetto alla revisione legale.

Art. 2
(Sfera di applicazione e durata)

Sono ammessi all'apprendistato professionalizzante:

a) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;

b) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 24 mesi per i soggetti di cui al punto a) e in 36 mesi per i soggetti di cui al punto b) del precedente comma.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea. La durata dell'apprendistato professionalizzante è di 24 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea specialistica/magistrale e di 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea breve triennale.

Art. 3
(Formazione)

E' previsto un unico profilo formativo, che viene descritto in allegato al presente accordo (Allegato 1 - Descrizione del profilo formativo), i cui contenuti formativi sono oggetto dei due piani formativi distinti, applicabili rispettivamente all'apprendistato con durata 24 mesi (Allegato 2 - Piano formativo biennale) e all'apprendistato con durata 36 mesi (Allegato 3 - Piano formativo triennale). Gli Allegati 1, 2 e 3 sono parte integrante del presente accordo.

I piani formativi di cui agli Allegati 2 e 3 si differenziano nel monte ore di formazione professionalizzante, che è determinato in: - 140 ore complessive nel biennio per i contratti di apprendistato biennali; - 210 ore complessive nel triennio per i contratti di apprendistato triennali.

E' facoltà dell'azienda di distribuire l'erogazione della formazione professionalizzante all'apprendista sull'intero periodo formativo, coincidente con la durata del contratto.

La formazione professionalizzante può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

La formazione potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità.

Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla regione competente per territorio e/o per sede legale dell'azienda dove l'apprendistato ha luogo.

La formazione svolta, professionalizzante e trasversale, dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

E' garantita inoltre la figura di un tutore o referente aziendale che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Art. 4
(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni del vigente c.c.n.l. commercio e terziario le aziende si impegnano ad aderire agli OPP, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli Enti stessi, ed al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 5
(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello 3° durante tutto il periodo di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4° durante i primi 18 mesi e al livello 3° durante i successivi 18 mesi.

In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello.

In considerazione dei risultati di apprendimento conseguiti potranno essere riconosciuti all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento, non collegati con il volume di attività, sia in forma di bonus sia in forma di superminimo individuale.

In caso di malattia, sarà riconosciuto all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con integrazione aziendale dell'indennità di malattia INPS.

Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente Protocollo di intesa non inferiore al 90% con le modalità previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario.

Art. 6
(Efficacia dell'accordo)

Il presente accordo ha efficacia a partire dal 26 aprile 2012 su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica
di assistente revisore legale

Allegato 1
Descrizione del profilo formativo

Obiettivo

Il piano formativo si pone come obiettivo l'acquisizione delle competenze di base necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente poter sostenere l'esame di Stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Destinatari

Il piano formativo si rivolge a:

a) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;

b) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica/magistrale o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Durata

La durata dell'apprendistato professionalizzante è di:

- 24 mesi per:
- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;

- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea; - 36 mesi per;
- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale;
- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. "e-learning");
- formazione sul lavoro (c.d. "on the job training");
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study").

La formazione potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità.

Contenuti

I contenuti tecnico-professionali sono quelli che qualificano le abilità dell'assistente revisore legale secondo la prassi consolidata nel settore della revisione legale e tengono conto dei contenuti del tirocinio propedeutico al sostenimento dell'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori legali. Nello specifico i contenuti tecnico-professionali riguardano le tematiche relative alla disciplina e al controllo dei bilanci, affrontate ad un livello base, riguardanti l'attuazione della regolamentazione di legge, l'applicazione dei principi emanati dagli Organismi professionali - principi contabili sulla rilevazione, valutazione e rappresentazione delle principali voci di bilancio e principi di revisione - e di altra regolamentazione inerente.

Particolare importanza in tale ambito hanno le tecniche di esecuzione delle procedure di revisione per la verifica dell'adeguatezza dei controlli interni delle imprese relativamente agli aspetti amministrativi e contabili, le tecniche di esecuzione delle procedure di verifica delle operazioni e dei saldi di bilancio, le tecniche di esecuzione delle procedure di analisi comparativa (rispettivamente denominate procedure di conformità, procedure di validità, procedure analitiche). Il percorso formativo prevede inoltre formazione sulle procedure che regolano il processo di revisione, come previste dai principi di riferimento comuni a tutte le imprese (principi di revisione) e/o dalle metodologie sviluppate dalle singole imprese in conformità ai principi comuni e secondo la propria tipicità (approccio metodologico dell'impresa), nonché formazione sulle procedure di gestione del rischio di revisione per quanto rilevante a livello di assistente revisore contabile. Sono inoltre comprese nel percorso formativo nozioni circa la selezione dei dati oggetto di verifica, nonché l'utilizzo di strumenti informatici utili/necessari allo svolgimento delle procedure di verifica e/o più in generale a supporto del processo di revisione contabile. Infine è prevista formazione sulle materie del diritto (diritto commerciale, diritto fallimentare, diritto tributario, diritto del lavoro) per gli aspetti rilevanti nello svolgimento della revisione a livello di assistente revisore contabile.

Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla regione competente per territorio e/o per sede legale dell'azienda dove l'apprendistato ha luogo.

Tracciabilità

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello del c.c.n.l. terziario.

Allegato 2 Piano formativo biennale

Formazione professionalizzante pari a 140 ore intero periodo formativo.

Tipologia della formazione	Modalità di erogazione della formazione	Elenco dei contenuti formativi
Professionalizzante	La formazione può attuarsi, internamente o esternamente quadro normativo di riferimento per la all'azienda, attraverso le seguenti predisposizione del bilancio. modalità: Principi contabili relativi alle principali - formazione d'aula; componenti di bilancio. - formazione a distanza (c.d. Principi di revisione e quadro "e-learning"); - formazione sul lavoro (c.d. "on the job training"); - formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. "case study")	<p>normativo di riferimento.</p> <p>Il sistema di controllo interno e le procedure di conformità, le procedure di validità e le procedure analitiche.</p> <p>Aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte.</p> <p>Approccio metodologico all'attività di revisione.</p> <p>Strumenti informatici a supporto della revisione.</p> <p>Il controllo periodico della contabilità.</p> <p>Elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie: - diritto commerciale;</p> <p>- diritto del lavoro;</p> <p>- diritto tributario;</p> <p>- diritto fallimentare;</p> <p>- matematica e statistica</p>

Allegato 3 Piano formativo triennale

Formazione professionalizzante pari a 200 ore intero periodo formativo.

Tipologia della formazione	Modalità di erogazione della formazione	Elenco dei contenuti formativi
Professionalizzante	La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità: - formazione d'aula; Aspetti contabili e di controllo	<p>Introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio.</p> <p>Principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio.</p> <p>Principi di revisione e quadro normativo di riferimento.</p> <p>Il sistema di controllo interno e le procedure di conformità, le procedure di validità e le seguenti procedure analitiche. - formazione d'aula;</p> <p>- formazione a distanza (c.d. relativi alle imposte.</p> <p>Approccio metodologico</p> <p>- formazione sul lavoro (c.d. all'attività di revisione. "on the job training"); Strumenti</p> <p>informatici a supporto - formazione attraverso lo della revisione.</p> <p>Il controllo periodico della contabilità.</p>

Elementi rilevanti, ai fini
dell'attività di revisione, delle
seguenti materie: - diritto
commerciale;

- diritto del lavoro;
- diritto tributario;
- diritto fallimentare;
- matematica e statistica

KL

SH

DS

DS

EB

OR

M

SH

SH

SH