CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI TERZIARI

(decorrenza dal 03/11/2025 al 31/12/2027)

Il giorno 03/11/2025 in Napoli presso la sede della FMPI sita nel Centro Direzionale Isola E/7, Napoli, a conclusione delle trattative avviate il 6 giugno 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

FMPI Federazione Medie e Piccole Imprese, rappresentata dal Presidente la Dott.ssa Antonina Terranova;

Ar.Co. Federazione per gli Artigiani e Commercianti e P.M.I, rappresentata con delega dal Dott. Lippolis Giovanni;

e

l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori:

CONF.A.S.I. Confederazione Autonoma Sindacati Italiani, rappresentata dal Presidente Dott. La Ghezza Antonio;

Davide Lercara in qualità di componete del COMITATO TECNICO NAZIONALE CONF.A.S.I.;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente del settore domestico. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

INDICE

Titolo I

Ambito di validità e applicazione

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Periodo di validità del contratto

Titolo II

Relazioni Sindacali

Art. 3 Struttura della contrattazione

Art. 4 Ente bilaterale

Art. 5 Misura del contributo

Art. 6 Assistenza sanitaria

Art. 7 Omissione contributo alla bilateralità

Art. 8 Individuazione dell'organismo paritetico

Titolo III

Diritti Sindacali

Art. 9 Dirigenti sindacali

Art. 10 Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 11 Assemblee sindacali

Art. 12 Referendum

Art. 13 Affissioni sindacali

Art. 14 Trattenute sindacali

Art. 15 Esercizio dell'attività sindacale

Art. 16 Clausola sociale

Titolo IV

Mercato del Lavoro

Art. 17 Disciplina del rapporto di apprendistato

Art. 18 Inquadramento e trattamento retributivo del contratto di apprendistato

Art. 19 Costituzione del rapporto

Art. 20 Periodo di prova

Art. 21 Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 22 Contratto di somministrazione

Art. 23 Lavoro intermittente

Art. 24 Collaborazioni coordinate e continuative

Titolo V

Classificazione del personale

Art. 25 Contratto di reinserimento

Art. 26 Classificazione del personale

Art. 27 Mansioni del personale

Art. 28 Mansioni promiscue

Titolo VI

Orario di lavoro

Art. 29 Orario di lavoro

Art. 30 Lavoratori discontinui

Art. 31 Orario multi - periodale - plurisettimanale e compensazioni.

Art. 32 Banca ore

Art. 33 Riposo giornaliero

Art. 34 Riposo settimanale

Art. 35 Lavoro a tempo parziale

Art. 36 Variazione dell'orario di lavoro

Art. 37 Principio di non discriminazione

Titolo VII

Permessi, aspettative e congedi

Art. 38 Servizio militare e servizio civile

Art. 39 Tutela della maternità e della paternità

Art. 40 Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 41 Congedo matrimoniale

Art. 42 Permesso per lutto di famiglia

Art. 43 Permessi per funzioni pubbliche elettive

Art. 44 ROL (Riduzione orario lavoro) - Permessi e recuperi

Art. 45 Donatori di sangue

Art. 46 Aspettativa non retribuita

Titolo VIII

Festività e ferie

Art. 47 Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 48 Ferie

Titolo IX

Diritto allo studio e alla formazione professionale

Art. 49 Diritto allo Studio

Art. 50 Congedi per formazione

TITOLO X

Disciplina delle assenze per malattia e infortunio

Art. 51 Malattia

Art. 52 Obblighi del lavoratore

Art. 53 Trattamento economico della malattia

Art. 54 Periodo di comporto

Art. 55 Aspettativa non retribuita

Art. 56 Infortunio

Art. 57 Anticipazione indennità

Titolo XI

Trattamento economico

Art. 58 Retribuzione mensile

Art. 59 Corresponsione della retribuzione

Art. 60 Indennità maneggio denaro

Art. 61 Indennità di presenza. Valori economici integrativi corrisposti

Art. 62 Scatti di anzianità

Art. 63 Tredicesima mensilità

Art. 64 Assegno al nucleo familiare

Art. 65 Lavoro straordinario

Art. 66 Lavoro ordinario notturno e festivo

Titolo XII

Missioni e trasferimenti

Art. 67 Missioni e trasferta

Art. 68 Trasferimento

Art. 69 Trasporto

Titolo XIII

Norme comportamentali e disciplinari

Art. 70 Obblighi del lavoratore
Art. 71 Divieti
Art. 72 Ritardi ed assenze
Art. 73 Residenza e domicilio
Art. 74 Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto
Art. 75 Termini di preavviso
Art. 76 Trattamento di fine rapporto

Titolo XIV
Welfare aziendale
Art. 77 Erogazione welfare aziendale – premio di produttività

Titolo XV
Norme di chiusura
Art. 78 Decorrenza e durata del contratto
Art. 79 Procedure per il rinnovo del CCNL

Titolo I – Ambito di validità e applicazione

Art. 1 – Ambito di applicazione.

Le Parti, al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività, individuano, anche a livello di macroaree, regionale, provinciale e territoriale, nella sfera di applicazione, differenti macrosettori merceologici a titolo esemplificativo e non esaustivo e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del commercio, terziario del turismo e della piccola ristorazione e della distribuzione dei servizi delle imprese.

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.

ATTIVITA' DI VENDITA

• commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all’aperto di generi alimentari;
• commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all’aperto di generi non alimentari;
• supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
• panetterie, pasticcerie e vendita di prodotti gastronomici;
• farmacie e parafarmacie;
• vendita e somministrazione di prodotti alimentari ed extralimentari in aree pubbliche;
• importatori e torrefazione di caffè;
• commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; di pollame, uova, selvaggina e affini; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
• commercio all’ingrosso ed al minuto di tessuti di ogni genere o tessili;
• articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
• 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 e tabacchi;
• oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle, articoli di orologeria;
• 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;
• apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
• 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 e accessori per auto - motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
• gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
• commercio all’ingrosso ed al dettaglio di articoli per l’edilizia;
• aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
• rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

• 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);
• commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
• commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
• commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
• 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:
• le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini;
• le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini, effettuano operazioni di acquisto e vendita vini;
• le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
• commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
• commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
• aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero- caseari;
• commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
• commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
• produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

• 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; busberie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature;
• pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrelliere, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
• lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese; pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

• articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
• lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
• articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
• 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;
• oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle;
• articoli di orologeria;
• francobolli per collezione;
• mobili, mobili e macchine per ufficio;
• macchine per cucire;
• ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltelliere; 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 coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
• aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
• carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
• imprese di riscaldamento;
• laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi 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;
• tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
• prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
• agenti e rappresentanti di commercio;
• stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
• fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
• compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);

• aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

ATTIVITA' DI SERVIZIO

• mediatori pubblici e privati; commissionari;

• fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);

• compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);

• agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori;

• imprese portuali di controllo.

• imprese di leasing; recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;

• telemarketing, call center, televendite; e allestimenti di interni e vetrine;

• servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;

• agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione vendite; agenzie fotografiche; uffici, residence; società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere; intermediazione merceologica; altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi; autorimesse e autoriparatori non artigianali; uffici cambi extrabancari; servizi fiduciari; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi; aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; agenzie di operazioni doganali; servizi di traduzioni e interpretariato; agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; vendita di multiproprietà; autoscuole; agenzie di servizi matrimoniali; agenzie di scommesse; servizi di ricerca e consulenza meteorologica;

• servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, importazione dati e fotocopiatura;

• altri servizi alle persone.

ATTIVITA' DI TURISMO

• alberghi, agenzie di viaggio, bed & breakfast e campeggi, lidi balneari, termali, lacustri, con assistenza utenza;

• agenzie di servizi di soggiorno e turismo;

• ristoranti, tavole calde, trattorie, bar e mense sociali;

• sale da ballo;

• gestione riserve e parchi, parchi giochi.

SERVIZI ALLE IMPRESE/ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE

• imprese di leasing;

• recupero crediti, factoring;

• servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;

• noleggio e vendita di audiovisivi;

• servizi di revisione contabile, auditing;

• servizi di gestione e amministrazione del personale;

• servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;

• ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;

• consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;

• agenzie di relazioni pubbliche;

• agenzie di informazioni commerciali;

• servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;

• società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;

• società di carte di credito;

• agenzie investigative;

• agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;

• agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;

• agenzie di intermediazione;

• agenzie di ricerca e selezione del personale;

• agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;

• controllo di qualità e certificazione dei prodotti;

• attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;

• altri servizi alle persone.

CLASSIFICAZIONE SETTORE ICT

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

• della continua evoluzione delle tecnologie,

• dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,

• degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT, anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Principali aree di attività delle aziende ICT:

• Auditing/Test

• Telecomunicazioni/Reti

• Web

Art. 2 – Periodo di validità del contratto – vigenza – durata.

Il presente contratto deve considerarsi, per tutta la sua vigenza e validità, un complesso normativo unico ed inscindibile.

La decorrenza del contratto è fissata per il triennio giuridico dal 3.11.2025 al 3.11.2027.

Allo scadere dello stesso, il contratto continua ad esplicare i propri effetti e deve considerarsi tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo la richiesta di rinnovo e/o disdetta proveniente dalle Parti sottoscrittrici.

Il contratto assorbe e sostituisce ad ogni effetto le precedenti intese e/o accordi contrattuali applicate dalle aziende aderenti alle associazioni firmatarie dello stesso o che vi fanno espresso rinvio nonché tutti gli usi e consuetudini.

Pertanto, tutte le precedenti pattuizioni contrattuali devono considerarsi incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel presente regolamento contrattuale, salvo quelle maggiormente favorevoli ai lavoratori.

TITOLO II – Relazioni Sindacali

Art. 3 - Struttura della contrattazione.

Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga su due livelli:

a) contrattazione nazionale;

b) contrattazione di secondo livello regionale, territoriale, aziendale.

Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL.

L' oggetto della contrattazione di secondo livello, nel rispetto del d.lgs. n. 80/2015 e del d.lgs. n. 81/2015, potrà riguardare quanto non specificamente previsto dal presente contratto nonché l'attività di integrazione delle norme contrattuali anche in relazione al variare dei contesti socioeconomici di riferimento.

Deve considerarsi fermo quanto disposto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con legge n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità, rispetto ai quali, le parti

firmatarie, in ragione di specifiche esigenze aziendali ne considerano l'importanza e l'utilità come strumenti per garantire la stabilità dei livelli occupazionali.

Art. 4 – Ente Bilaterale e assistenza contrattuale.

Le Parti stipulanti, al fine di supportare e integrare dal punto di vista applicativo il presente CCNL, indicano l'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF) quale organismo associativo che avrà le seguenti finalità:

a) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore e sia alla realizzazione degli incontri di informazione.

b) provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.

c) provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.

d) attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.

e) ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.

f) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

g) svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dall'art. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003.

i) attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

L' Ente Bilaterale ha istituito anche una commissione di certificazione dei contratti ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003.
Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale sono composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori subordinati.
L'Ente Bilaterale garantirà una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo.
L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso la fruizione di beni e servizi al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro.
L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza nonché delle procedure di certificazione.
In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.
In ordine all'assistenza contrattuale, le Parti si impegnano a promuovere l'adesione al codice **W486** delle aziende che applicano il presente CCNL.

Art. 5 – Misura del contributo all'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF).

Le imprese e lavoratori aderenti alle Associazioni datoriali e sindacali sottoscrittici del presente CCNL o quelle che applicano tale contratto devono versare in via obbligatoria per la bilateralità i seguenti importi: a) €12.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti; b) €6.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo determinato.
Il contributo alla bilateralità è carico dell'impresa, ma resta salva la possibilità di ripartire tale contributo nella misura pari al 50% a carico dell'impresa e il restante 50% a carico del lavoratore.

Art. 6 – Assistenza Sanitaria Integrativa.

Nel rispetto del principio di autonomia contrattuale sancito dall'art. 1322 del codice civile, i soggetti che applicano il presente contratto collettivo nazionale di lavoro conservano

piena libertà di individuare le soluzioni più idonee per l'attuazione dell'assistenza sanitaria integrativa a favore dei propri dipendenti.

I datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di assistenza sanitaria integrativa previsti dal presente contratto attraverso le seguenti modalità alternative:

a) Adesione al fondo sanitario integrativo nazionale di settore, secondo le modalità e i termini stabiliti dal presente contratto e dal regolamento del fondo stesso;

b) Stipula di polizze assicurative collettive con compagnie di assicurazione autorizzate, che garantiscano prestazioni equivalenti o superiori a quelle previste dal fondo sanitario integrativo di settore;

c) Costituzione di fondi sanitari aziendali o territoriali, nel rispetto della normativa vigente in materia di fondi sanitari integrativi e delle disposizioni di vigilanza competenti;

d) Adesione a fondi sanitari integrativi di categoria o territoriali già esistenti, purché garantiscano prestazioni equivalenti o superiori a quelle previste dal fondo di settore;

e) Combinazione delle modalità sopra indicate, al fine di assicurare la copertura più completa possibile delle esigenze sanitarie dei lavoratori.

I datori di lavoro che optano per modalità alternative di assistenza sanitaria integrativa sono tenuti a:

a) Informare preventivamente i lavoratori e le rappresentanze sindacali aziendali circa la modalità prescelta e le relative caratteristiche;

b) Fornire documentazione dettagliata sulle prestazioni garantite, i massimali di rimborso e le procedure di accesso;

c) Garantire la massima trasparenza nella gestione delle prestazioni e nei rapporti con i soggetti erogatori;

d) Comunicare tempestivamente ogni modifica delle condizioni contrattuali o delle prestazioni erogate.

Art. 7 – Omissione del contributo alla bilateralità.

Il contributo indicato nell'articolo 6 forma parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'impresa che omette il versamento dei suddetti contributi è tenuta corrispondere ad ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato e indeterminato un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di valore economico pari a €25.00 lordi.

Art. 8 – Individuazione dell'Organismo Paritetico Nazionale.

Le Parti sottoscrittrici, ai fini della promozione e degli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e nel rispetto di cui al d.lgs. 81/2008, individuano

l'Organismo Paritetico Intesa Impresa che provvederà alle sue attività mediante specifica articolazione territoriale.

TITOLO III – Diritti Sindacali

Art. 9 – Dirigenti Sindacali.

Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali, i seguenti lavoratori:

a) membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali che abbiano stipulato il CCNL;
b) appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
c) membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A.

Art. 10 – Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di modernizzare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Le Parti sottoscrittrici convengono, in conformità agli artt. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL di costituire le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Tali rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi e, sino ad elezione delle R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite.

Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il CCNL è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U., mentre alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui alla Legge n. 300/1970 e agli Accordi interconfederali del 28.06.2011 e del 10.01.2014.

Art. 11 – Assemblee Sindacali.

Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue e ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione in godimento per le ore di astensione dal lavoro a tale titolo.

Le assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti il CCNL.

In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Le assemblee potranno essere indette nella misura di 8 (otto) ore annue dalle R.S.U. - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 2 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

La convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea.

Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Art. 12 – Referendum.

Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla Legge n. 300/1970 e dagli accordi collettivi in materia di rappresentanza.

Art. 13 - Affissioni sindacali.

È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie il CCNL dell'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali.

Le già menzionate comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

Copia delle medesime dovranno essere consegnate al datore di lavoro, all'atto dell'affissione.

Art. 14 – Trattenute sindacali.

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, nella misura dell'1% della retribuzione base in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per 13mensilità, ai lavoratori che ne facciano richiesta, mediante consegna di lettera di delega debitamente compilata e sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali il datore di lavoro sarà obbligato.

Il datore di lavoro corrisponderà, su base mensile, l'importo della trattenuta alla organizzazione sindacale individuata dal lavoratore.

Art. 15 – Esercizio dell'attività sindacale: diritti, tutele e permessi.

I dirigenti sindacali dell'art. 19, comma 1 della legge n. 300/1970, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il CCNL, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla legge n.300/1970:

a) 20 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

b) 45 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali sopra specificati hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 7 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima tramite le R.S.A. o le R.S.U. o da parte dei soggetti iscritti all'associazione sindacale.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali e/o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Nello specifico, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 22 della legge n. 300/1970, il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potrà essere disposto previo nulla osta del direttivo regionale delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 16 - Clausola Sociale

Le parti, tenuto conto che il settore regolamentato risulta caratterizzato dal frequente utilizzo dei contratti di appalto di servizi e dalla frequente variazione delle imprese appaltatrici, ritengono necessario inserire nel presente contratto collettivo nazionale una specifica clausola sociale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici).

Pertanto, in caso di cessazione o cambio di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle associazioni sindacali aziendali e territoriali stipulanti.

Le informazioni dovranno riguardare la consistenza numerica degli addetti interessati indicando quelli impiegati nell'appalto e occupati stabilmente da almeno quattro mesi.

Tale comunicazione sarà contestualmente inviata all'azienda subentrante.

L'azienda subentrante, con la massima tempestività e almeno quindici giorni prima che il contratto abbia esecuzione darà comunicazione del subentro nell'appalto alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.

Su richiesta di queste ultime, le parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni per il passaggio del lavoratore presso l'azienda subentrante.

Le modalità di assorbimento del personale cessato dall'appalto potranno avvenire alle seguenti condizioni:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti all'atto della cessazione dell'appalto, salvo dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni dei termini, delle modalità e delle prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante – anche qualora sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dal Committente presso l'associazione datoriale territoriale alla quale conferisce mandato oppure, in assenza della stessa, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o altra istituzione territorialmente competente.

L'incontro si terrà con la rappresentanza sindacale aziendale e/o con le Organizzazioni sindacali (stipulanti) territoriali per un esame delle problematiche connesse al servizio al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico - organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.

Le parti, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso alla contrattazione di secondo livello e/o di prossimità, potranno

fare ricorso a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità oraria mediante il ricorso alla banca ore ecc.

TITOLO IV – Mercato del Lavoro

Art. 17 – Disciplina dell'apprendistato – adempimenti formativi.

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché al conseguimento della professionalità richiesta.

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, mentre per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Restano ferme le deroghe di cui all'art. art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 in ordine alla possibilità di assumere, in apprendistato professionalizzante, lavoratori senza limiti di età beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del d.lgs. 148/2015.

L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione alle quali lo stesso è destinato.

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna in base a quanto previsto dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo.

Al temine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, anche ai fini del computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative ed istituti, si rinvia alle norme di cui

agli artt. 41 – 47 del d.lgs. 81/2015 nonché alle norme previste dalle differenti legislazioni regionali.

Art. 18 – Inquadramento, trattamento retributivo del contratto di apprendistato e periodo di prova.

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle rispetto alle quali è finalizzato il contratto.

In alternativa, le parti possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Qualora le parti decidano di parametrare la retribuzione dell'apprendista all'anzianità di servizio il trattamento economico è il seguente:

- primi 12 mesi: 50% della retribuzione del livello spettante;
- dal 13 al ventiquattresimo mese:65% della retribuzione del livello spettante;
- dal 25 al trentaseiesimo mese: 75% della retribuzione del livello spettante;
- dal 37 al quarantottesimo mese:90% della retribuzione del livello spettante.

La durata del periodo di prova è la medesima prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori qualificati in base al rispetto livello di inquadramento.

Art. 19 – Costituzione del rapporto di lavoro: assunzione e documentazione.

L'assunzione del personale sarà effettuata nel rispetto delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge n. 296/2006 (integrata dalla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15.02.2007), del D.lgs. 104/2022 e del D.L. n. 48/2023.

Il contratto di lavoro dovrà contenere le seguenti informazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- il luogo in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del presente CCNL applicato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul libro unico del lavoro (LUL);
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali.
- l'indicazione dell'eventuale contrazione integrativa.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti eventualmente consegnati dal lavoratore all'atto dell'assunzione e a restituirli alla cessazione del rapporto di lavoro.
Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti anche di breve durata.
Restano ferme le norme in tema di sorveglianza sanitaria obbligatoria nonché quelle attinenti alla formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs. 81/2008.

Art. 20 – Periodo di prova.

Il periodo di prova deve essere espressamente previsto dal contratto nelle forme di cui all'art. 2096 c.c. e, nell'ambito del suddetto periodo, ognuna delle parti sarà libera di recedere senza preavviso.
Il periodo di prova deve essere computato in giorni di effettivo lavoro decorrenti dalla data di assunzione.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato ai fini dell'anzianità di servizio.
Il periodo di prova previsto per i diversi livelli di inquadramento è il seguente:
Quadri: 60 giorni.
- al personale inquadrato nel primo livello: 60 giorni
- al personale inquadrato nel secondo livello: 50 giorni
- al personale inquadrato nel terzo livello: 40 giorni
- al personale inquadrato nel quarto livello: 30 giorni
- al personale inquadrato nel quinto livello: 20 giorni
- al personale inquadrato nel sesto livello: 15 giorni
- al personale inquadrato nel settimo livello: 10 giorni

Art. 21 – Lavoro a tempo determinato.

La disciplina del contratto a tempo determinato deve essere individuata negli artt. 19 – 29 del d.lgs. n. 81/2015 così come modificati dal D.L. n. 87/2018 convertito nella legge n. 96/2018 e dal D.L. n. 48/2023 convertito nella legge n. 85/2023.
La durata del periodo di prova non potrà essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, mentre non potrà

superare i trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi, salvo diversa previsione in sede di contrattazione integrativa.
La durata massima del contratto a tempo determinato resta fissata in 24 mesi.
Le parti, dopo il superamento della durata complessiva pari a 24 mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 3 d.lgs. 81/2015, possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima pari 12 mesi presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
Nel limite massimo dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato non richiede l'indicazione di alcuna causale.
Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2015;
b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda e - sino al 31 dicembre 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
c) in sostituzione di altri lavoratori;
d) lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;
e) implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico con conseguente modifica degli assetti organizzativi aziendali.
Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 81/2015, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, mentre per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
Restano ferme le deroghe previste al limite quantitativo dei contratti a tempo determinato previste dai commi 2 e 3 dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015 nonché quelle esplicitamente individuate dalla contrattazione integrativa aziendale.
Per quanto non regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 19 – 29 del d.lgs. 81/2015.

Art. 22 – Somministrazione di lavoro.

La somministrazione di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2015, può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del d.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei già menzionati contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.
Restano fuori dai limiti quantitativi di cui sopra le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato di lavoratori disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali nonché i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al Decreto Interministeriale del 17 ottobre 2017.
Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 30 – 40 del d.lgs. 81/2015 nonché alle disposizioni della contrattazione integrativa aziendale, ove presente.

Art. 23 – Lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
Il contratto di lavoro intermittente può sottoscritto con soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni.

In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.
In caso di superamento del già menzionato periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salva la corresponsione dell'indennità di disponibilità in caso di obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro.
Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 13 – 18 del d.lgs. 81/2015 e all'Interpello n. 10/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 24 – Collaborazioni coordinate e continuative.

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali.
Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.
Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.
È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.
È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni.
In caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore.
Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale.

Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative.
Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psicofisico questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.
La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.
Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità
differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.
Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.
All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento.

Art. 25 – Contratto di reinserimento.

Le Parti sottoscrittrici, al fine di incentivare l'occupazione e il reinserimento lavorativo, individuano nel contratto di reinserimento la soluzione per ovviare alle condizioni di fragilità sociale dei lavoratori.
Il contratto di reinserimento può essere stipulato sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato.
Al contratto di reinserimento si applicano tutti gli istituti normativi e le previsioni economiche previste dal presente CCNL, ivi compresa la disciplina dettata dalla contrattazione integrativa, ma la retribuzione è ridotta rispetto al livello di inquadramento adottato nella misura del 90%.
Il contratto di reinserimento può essere adottato alle seguenti condizioni:

- età compresa tra i 18 e i 36 anni;
- lavoratori di prima esperienza senza rapporti pregressi con l'azienda;
- lavoratori inoccupati o che fruiscono di indennità NASPI.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.
In ogni caso, non si può adottare il contratto di reinserimento nei seguenti casi:
a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi della legge 223/1991 e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

TITOLO V – Classificazione del personale.

Art. 26 – Classificazione.

In relazione al settore regolamentato e alle peculiarità del presente contratto collettivo nazionale di lavoro i lavoratori sono classificati nel modo seguente.

Quadri

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 che 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.
A titolo esemplificativo:

- responsabile delle risorse umane;
- responsabile ufficio legale/contratti;
- responsabile o coordinatore di un'area aziendale o di una business-unit;
- area manager;
- responsabile di ufficio gare, responsabile amministrativo, responsabile commerciale, responsabile della comunicazione e marketing, responsabile IT, di aziende con struttura complessa e con oltre 50 dipendenti.

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con esperienza con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di esecuzione dei progetti o obiettivi aziendali, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa, coordinando il personale ai fini della corretta esecuzione, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1.responsabile di ufficio gare, responsabile amministrativo/contabile, responsabile commerciale, responsabile della comunicazione e marketing, responsabile IT, di aziende con struttura semplice e fino a 50 dipendenti.

2.coordinatore o referente di un'area aziendale: es. ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, centro EDP;

3.direttore d'albergo, di ristorante,

4.interprete;

5.gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;

6.responsabile farmacia, laureato in chimico-farmaceutica, previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;

7.analista sistemista;

8.gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;

9.responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

10.responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;

11.responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;

12.responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;

13.responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;

14.responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;

15.copywriter nelle agenzie di pubblicità;

16.art director nelle agenzie di pubblicità;

17.producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;

18.account executive nelle agenzie di pubblicità;

19.media planner nelle agenzie di pubblicità;

20.pubblic relation executive nelle agenzie di pubblicità;

21.research executive nelle agenzie di pubblicità;

22.tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;

23.product manager;

24.coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;

25.esperto di sviluppo organizzativo;

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

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, con minore esperienza rispetto ai lavoratori inquadrati al primo livello, e con professionalità e competenza, svolgono mansioni operativamente autonome 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.

A titolo esemplificativo:

1. segretario d'albergo, assistente interprete, caposala, chef e cuoco di ristorante;
2. ispettore;
3. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
4. propagandista scientifico;
5. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
6. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi, addetto alla comunicazione e visual di strutture complesse;
7. capo di un'area, reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
8. contabile/amministrativo con mansioni di concetto;
9. segretario di direzione con mansioni di concetto;
10. consegnatario responsabile di magazzino;
11. agente acquisitore nelle aziende di legname;
12. agente esterno consegnatario delle merci;
13. determinatore di costi;
14. estimatore, gemmologo, perito di preziosi, arte e antichità;
15. spedizioniere patentato;
16. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

17. chimico di laboratorio;
18. capitano di rimorchiatore;
19. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
20. interprete o traduttore simultaneo;
21. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
22. 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;
23. 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;
24. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
25. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
26. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
27. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
28. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
32. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
33. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
34. capo piazzale/area: 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;
35. programmatore analista;
36. 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;
37. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

38. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
39. assistente del product manager;
40. internal auditor;
41. EDP auditor;
42. specialista di controllo di qualità;
43. revisore contabile;
44. analista di procedure organizzative;
45. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. aiuto cuoco;
2. steno-dattilografo in lingue estere;
3. disegnatore tecnico;
4. figurinista;
5. vetrinista;
6. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
7. commesso stimatore di gioielleria;
8. 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;
9. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
10. 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;
11. addetto a pratiche doganali e valutarie;
12. operaio specializzato provetto;
13. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;

14. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione) e/o l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolge le proprie 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 e sulla base di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito la specifica delibera funzionale;

15. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;

16. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;

17. commesso specializzato provetto, anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e un'adeguata iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire un'attiva consulenza o supporto per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie e metodologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali e di controllo degli standard aziendali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

18. operatore di elaboratore con controllo di flusso;

19. schedulatore flussista;

20. 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;

21. programmatore e/o minutatore di programmi;

22. 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;

23. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

24. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

25. 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;

26. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

27. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

28. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

29. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

30. 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;

31. 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;

32. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

33. Team Leader nelle aziende di Call Center.

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

Quarto livello

Appartengono a questo livello 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 titolo esemplificativo:

1. receptionist;
2. contabile/amministrativo d'ordine;
3. cassiere comune;
4. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
5. banditore di aste;
6. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
7. operatore meccanografico;
8. commesso alla vendita al pubblico;
9. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, di preparazione della vetrina o degli espositori in genere, seguendo gli standard aziendali;

10. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
11. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
12. magazziniere anche con funzioni di vendita;
13. indossatrice;
14. estetista, anche con funzioni di vendita;
15. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
16. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
17. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
18. pittore o disegnatore esecutivo;
19. allestitore esecutivo di vetrine, espositori e display;
20. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
21. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
22. banconiere di spacci di carne;
23. operaio specializzato;
24. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
25. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
26. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
27. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. 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;
29. 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;

30. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

31. il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionali 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;

32. 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 coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

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

34. 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;

35. operatore alla presso cesoia nel settore dei rottami;

36. operatore al frantoio nel settore dei rottami;

37. 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 le 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;

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

39. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

40. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

41. operatore Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound;

42. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella già menzionata elencazione.

Quinto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. cameriere e banconista;
2. fatturista;
3. preparatore di commissioni;
4. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
5. addetto di biblioteca circolante;
6. addetto al controllo delle vendite;
7. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
8. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
9. pratico di laboratorio chimico;
10. dattilografo;
11. archivista, protocollista;
12. schedarista;
13. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
14. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;

15. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
16. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
17. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
18. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
19. addetto al centralino telefonico;
20. aiuto-commesso e addetto al supporto vendita nei punti vendita, anche di prodotti alimentari;
21. aiuto banconiere di spacci di carne;
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico;
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; 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;

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. addetto all'insieme delle operazioni di Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound nelle aziende di specifico settore, per i primi 24 mesi di servizio;

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

Nota a verbale:

L'aiutante commesso e l'addetto al supporto vendita permangono al Quinto livello per un periodo di 24 mesi,

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

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.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

A titolo esemplificativo:

1. addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;

2. uomo di fatica.

Art. 27 – Mansioni del personale.

Il lavoratore, nel rispetto dell'art. 2103 c.c., 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 lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva - ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo superiore a tre mesi qualora lo stesso sia in possesso del titolo professionale richiesto.

Resta ferma l'applicazione dell'art. 2103, comma 2 c.c. in ordine all'adibizione del personale a mansioni corrispondenti a un livello di inquadramento inferiore, ma rientranti nella medesima categoria legale.

La contrattazione di secondo livello e/o di prossimità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103, comma 4 c.c. e, a parità di retribuzione, potrà individuare ulteriori ipotesi per la variazione delle mansioni.

Art. 28 – Mansioni promiscue.

Qualora il lavoratore svolga mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

L’attività prevalente è quella di maggiore valore professionale, salvo che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o non abbia carattere accessorio o complementare.
Nel caso specifico, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore spetta l'inquadramento al livello superiore.

TITOLO VI – Orario di lavoro.

Art. 29 – Disciplina dell’orario di lavoro.

L’orario normale di lavoro è pari a quaranta ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su cinque o sei giornate lavorative. I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 ore per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell’orario di lavoro.
In ogni caso, l’orario di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente.
All’interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa, potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell’orario, su base individuale o di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all’utenza o di specifici requisiti richiesti a livello aziendale.

Art. 30 – Lavoratori discontinui.

Sono discontinui o di mera attesa e/o custodia i lavoratori che svolgono attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro e che godono quindi, durante l’orario, di pause o di periodi di inoperosità ai sensi dell’articolo 3 del R.D.L 692/1923.
La durata normale di lavoro del personale di cui ai profili professionali ricompresi nella declaratoria del quinto livello del presente contratto collettivo nazionale è fissata in 42 ore settimanali.
La durata massima dell’orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di dodici mesi ex art. 4, comma 3 d.lgs. 66/2003.

Art. 31. Orario multi - periodale - plurisettimanale e compensazioni.

Tenuto conto delle peculiarità del settore di riferimento è consentito al datore di lavoro di implementare sistemi di distribuzione dell’orario di lavoro su base plurisettimanale, anche con riferimento a fasce orarie diversificate del personale in forza.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato - in misura superiore o inferiore - e l'orario normale di lavoro.
In tal senso, il maggior lavoro effettuato - nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore - non darà alcun diritto a remunerazione per lavoro straordinario, bensì potrà essere oggetto di specifica compensazione, in base ad apposito regolamento aziendale.
Inoltre, con riferimento alle settimane con prestazione di attività avente durata inferiore all'orario normale di lavoro, non si darà luogo a riduzioni della normale retribuzione, ma si procederà a compensazioni nelle modalità previste dal presente articolo e dal regolamento aziendale.
Il datore di lavoro potrà richiedere prestazioni lavorative di durata superiore al normale orario di lavoro settimanale, senza il riconoscimento delle maggiorazioni per orario straordinario, entro il limite di sei settimane consecutive e fermo restando il diritto al normale godimento dei riposi garantiti dalla legge e dal presente contratto.
L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata sono demandate alla contrattazione aziendale tenendo conto delle esigenze dei lavoratori anche con riguardo alla disciplina dei turni e dei riposi.
È altresì consentita l'adozione di sistemi di orario multi - periodale che prevedano prestazioni lavorative fino ad un massimo di quarantacinque ore settimanali, per un periodo complessivo non superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare, anche non continuativi.
Il ricorso all'orario multi - periodale è subordinato alla sussistenza di comprovate esigenze organizzative, produttive o stagionali del datore di lavoro e deve essere concordato per iscritto tra le parti con indicazione specifica del periodo di applicazione e dell'articolazione oraria prevista.
Le ore eccedenti l'orario normale settimanale, fino al limite delle quarantacinque ore settimanali, sono retribuite con la retribuzione ordinaria senza applicazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario.
In alternativa alla retribuzione delle ore eccedenti, le parti possono concordare per iscritto che le stesse vengano compensate attraverso riposi compensativi da fruirsi entro i tre mesi successivi alla cessazione del periodo di orario multi periodale. I riposi compensativi devono essere concessi in misura pari alle ore eccedenti effettivamente prestate e non possono essere sostituiti da compensi in denaro, salvo i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

L'applicazione dell'orario multi - periodale deve in ogni caso rispettare i limiti massimi di orario giornaliero previsti dal presente contratto e dalla normativa vigente, nonché garantire il rispetto dei riposi giornalieri e settimanali stabiliti dalla legge.
Il sistema di orario multi - periodale non può essere cumulato con i sistemi di distribuzione plurisettimanale di cui ai commi precedenti per il medesimo periodo e deve essere comunicato preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti.
In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro (comprese le ore di straordinario) è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro calcolate su un periodo di 12 mesi così come previsto dall'art. 4, comma 3 del d.lgs. 66/2003.

Art. 32 – Banca ore.

Nella banca ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i lavoratori, nel corso dell'anno, matureranno a vario titolo.
All'interno della banca ore rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale e ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla banca ore.
Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti.
Inoltre, alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 33 – Riposo giornaliero.

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.
In applicazione dell'art. 17 della legge 66/2003 il riposo giornaliero di undici ore può essere derogato accordando un periodo equivalente di riposo compensativo entro i successivi 15 giorni.
Il riposo giornaliero di undici ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- manutenzioni svolte verso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;

- allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle undici ore;
- custodia di impianti in genere;
- redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee e adempimenti fiscali o amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno otto ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi nei limiti di 20 giorni in un anno solare
La contrattazione integrativa aziendale, nel rispetto degli artt. 7 e 17 del d.lgs. 66/2003, potrà prevedere ulteriori ipotesi di deroga al riposo giornaliero.

Art. 34 Riposo settimanale.

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

Art. 35 – Lavoro a tempo parziale.

Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando altresì un'occasione di incremento della base occupazionale.
Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro.
Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali, da ritenersi insindacabili.
La prestazione individuale è oggetto di pattuizione tra datore di lavoro e i lavoratori entro i limiti di seguito indicati:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.
Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:
a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
b) lavoratori tutelati ai sensi della legge n. 104/92 e successive modifiche;
c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;
d) lavoratori che comprovino esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.
I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrazione dell'orario da concordarsi con il datore di lavoro.
Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valuterà positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.
Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, potrà effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo il preventivo consenso scritto del lavoratore, salvo esigenze aziendali di carattere indifferibile.

Art. 36 – Variazione dell'orario di lavoro – clausole elastiche – lavoro supplementare.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 30% della normale

prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.

Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione del 2% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 8% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno – daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella banca ore e in tal caso non sarà applicata la maggiorazione come sopra determinata.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 4 – 12 del d.lgs. 81/2015 e alla contrattazione integrativa aziendale ove presente.

Art. 37 – Principio di non discriminazione.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

TITOLO VII – Permessi, aspettative, congedi.

Art. 38 - Servizio militare e servizio civile.

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) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino 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 della anzianità di servizio.
Lo svolgimento del servizio civile è regolamentato dalle norme contenute nel d.lgs. n. 40/2017.

Art. 39 – Tutela della maternità e della paternità.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi 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 ed il parto stesso;
c) per tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi 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.
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.
In conformità al d.lgs. n.151/2001 (Testo Unico in Materia di Famiglia) anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla già menzionata normativa.
In applicazione e alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 (artt. 6 comma 1 e art. 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 dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro su richiesta della lavoratrice.
Il diritto di cui alla lettera 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 di 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.

L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

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.

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 di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS e per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

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 sei ore.

Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni dietro presentazione di certificato medico.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto a inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per la durata massima dei congedi parentali, da fruire entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino, nonché per la misura delle relative indennità, si rinvia all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 così come modificato dalla legge n. 32/2022 e dalla legge n. 197/2022.

In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Art. 40 – Permessi di cui alla legge n. 104/1992.

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge n. 104/1992 nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta, in ragione della necessità di contemperare le esigenze organizzative aziendali con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano.
In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e delle attività a rendersi.
Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 41 – Congedo matrimoniale.

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio.
Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 42 – Permessi per lutto di famiglia.

In caso di morte del coniuge (o del convivente), di parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado, il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito pari a tre giorni lavorativi.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dalla data dell'intervenuto decesso.

Art. 43 – Permessi per funzioni pubbliche elettive.

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, regionali e europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, così come previsto dall'art. 119 del D.P.R. 361/1957 e dell'art. 1 della legge n. 178/1978.

Le giornate di permesso di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale.

Art. 44 - ROL (Riduzione orario lavoro) – Ex Festività. Permessi e recuperi.

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale di lavoro pari a 40 ore (60 per imprese con più di 15 dipendenti), oltre a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di una giornata intera o di mezza giornata.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi, diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a 32 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

Il rateo dei trattamenti di cui sopra matura mensilmente, ma la frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata ai fini della maturazione del rateo mensile.

Per l'area degli alberghi e campeggi, nel caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di mensilità supplementare, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Fuori dai casi sopra regolati, il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Art. 45 – Donazione di sangue.

I lavoratori che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 46 – Aspettativa non retribuita.

Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 4 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

In ogni caso, il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto erogando al lavoratore il TFR maturato.

Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre dieci giorni.

Qualora il dipendente non aderisca alla richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario con diritto alla sola erogazione del TFR.

TITOLO VIII – Festività e ferie.

Art. 47 - Festività nazionali e infrasettimanali.

A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui al CCNL.

Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella banca ore.

Art. 48 – Ferie.

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale.

Dal computo del già menzionato periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso.
In ragione di quanto sopra, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
L'assenza per malattia, ove giustificata interrompe il decorso delle ferie.
Durante il periodo di ferie sarà corrisposta la retribuzione di cui al presente contratto collettivo nazionale.
Il periodo di ferie è stabilito di concerto con il datore di lavoro, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali e sulla base di una equa rotazione annuale tra i lavoratori stessi.
Le ferie potranno essere fruite dai lavoratori per non più di due periodi nell'arco dell'anno, mentre eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del presente contratto collettivo nazionale.
Nelle ipotesi di dimissioni o di licenziamento, ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate quale mese intero.
Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.
Il diritto alle ferie non può essere oggetto di rinuncia e nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro ove il dipendente si presenti in servizio, di propria iniziativa, durante il periodo di fruizione delle ferie.

TITOLO IX – Diritto allo studio e alla formazione professionale.

Art. 49 – Diritto allo studio.

Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato –complessivamente in 170 ore annue individuali.
Nei limiti di 50 ore individuali, le già menzionate ore di permesso possono essere utilizzate annualmente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di

scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea nonché di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Art. 50 – Congedi per formazione.

L'art. 5 della legge n. 53/2000 garantisce che il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, 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.

Il lavoratore deve presentare specifica richiesta scritta all'azienda almeno 20 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, notizierà il lavoratore degli eventuali motivi ostativi.

In ogni caso, i lavoratori che potranno fruire di tale congedo non possono essere superiori l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata nella singola unità produttiva.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore 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.

TITOLO X – Disciplina delle assenze per malattia e infortunio.

Art. 51 – Malattia.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare, nel più breve tempo possibile, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.

Il lavoratore, a seguito della certificazione medica attestante lo stato di malattia rilasciata nelle forme di cui all'art. 25 della legge n. 183/2010, invierà il numero di protocollo del certificato medico al fine di consentire al datore di lavoro di scaricarlo dal portale dedicato dell'INPS.

In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro del prolungarsi dell'evento.
Resta fermo l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.
Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi che precedono, comporterà, previa instaurazione del procedimento di contestazione dell'addebito ex art. 7, legge n. 300/1970, l'applicazione di specifica sanzione disciplinare e l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati.
Nell'ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari.
In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal contratto collettivo nazionale, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Art. 52 – Obblighi del lavoratore.

Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto a adeguarsi alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.
Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.
L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, con applicazione delle conseguenze disciplinari contrattuali, oltre che economiche, previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

Art. 53 – Trattamento economico della malattia.

Il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera – con riferimento ai primi 3 giorni di assenza - nelle seguenti ipotesi: ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; day-hospital; emodialisi;

patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale; patologie oncologiche; sclerosi multipla o progressiva; patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche; eventi di malattia delle lavoratrici verificatisi durante la gravidanza, al di fuori del periodo di astensione anticipata ed obbligatoria; eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni.

Negli altri casi, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore:

- dal quarto al ventesimo giorno un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;
- dal ventunesimo giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto di cui al presente contratto collettivo nazionale, un'integrazione dell'indennità posta carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera;
- L'indennità di malattia, comprensiva della quota INPS e dell'integrazione aziendale, è corrisposta per un periodo massimo di centottanta giorni nell'anno solare;
- al superamento del periodo di centottanta giorni di malattia indennizzabile nell'anno solare, qualora il lavoratore permanga in stato di malattia entro il periodo di comporto previsto per la conservazione del posto di lavoro, l'azienda corrisponde una tantum di euro 500,00 per ciascun mese di calendario, o frazione superiore a quindici giorni, di protrazione della malattia fino al termine del periodo di comporto.

Art. 54 – Periodo di comporto.

Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi anche non continuativi in un anno solare calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso.

Dopo il decorso del termine di cui al comma precedente, il datore di lavoratore avrà diritto di procedere al licenziamento per superamento del comporto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2110 c.c.

Il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore qualora quest'ultimo - nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso - abbia cumulato assenze per malattia frazionate per un periodo complessivo di cento giorni.

Nelle ipotesi che precedono al lavoratore sarà riconosciuta la sola corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, oltre al T.F.R. e ogni altra spettanza di fine rapporto eventualmente maturata e dovuta in base al presente contratto collettivo nazionale.

Le disposizioni precedenti non troveranno applicazione nei soli casi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini sopra specificati e nelle modalità ed alle condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale.
Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori in prova.

Art. 55 – Aspettativa non retribuita.

Il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, nel caso di gravi patologie, purché la stessa sia continuativa e per un periodo massimo di 150 giorni.
Il lavoratore dovrà specificare le ragioni della richiesta allegando specifica documentazione medica.

Art. 56 – Infortunio.

In caso di infortunio, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso.
In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi.
Il datore di lavoro, a seguito della segnalazione di infortunio pervenuta dal lavoratore o da altri soggetti preposti, dovrà procedere, nel rispetto dell'art. 53 DPR n. 1124/1965 e della Circolare INAIL n. 24 del 9.09.2021, all'apposita denuncia di infortunio presso l'INAIL territorialmente competente.
Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:

- con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato il 100% della retribuzione giornaliera;
- dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al terzo giorno compreso, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera;
- dal quarto giorno e sino al ventesimo compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera;

dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.
In deroga a tutto quanto precede, nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro in tutti i casi in cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca

al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

Art. 57 – Anticipazioni indennità.

Le indennità dovute dagli Istituti previdenziali saranno anticipate dal datore di lavoro alle normali scadenze dei periodi di corresponsione della retribuzione, fatti salvi i diritti di compensazioni previsti dalla legge.

TITOLO XI – Trattamento economico.

Art. 58 – Retribuzione mensile.

La retribuzione mensile corrisposta per tredici mensilità e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

Per il personale la cui durata di lavoro è di 42 ore settimanali, il divisore orario mensile è 182.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

Le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti e avranno decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto:

Livello di inquadramento	Paga lorda conglobata
Quadri	2.283,09
Primo Livello	2.066,54
Secondo Livello	1.801,04
Terzo Livello	1.553,94
Quarto Livello	1.457,46
Quinto Livello	1.236,07
Sesto Livello	1.119,94
Settimo Livello	973,22

Art. 59 – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta entro il 27 di ogni mese.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga estratto dal libro unico del lavoro all'interno del quale devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere anche gli interessi legali maturati.
In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate

Art. 60. Indennità maneggio danaro.

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 6% del minimo tabellare mensile.
Tale indennità non sarà corrisposta ai lavoratori interessati qualora gli stessi siano esonerati per iscritto dall'azienda da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.
L'indennità di cui sopra non concorre al computo TFR nonché della tredicesima e degli altri istituti contrattuali.

Art. 61 – Indennità di presenza. Valori economici integrativi.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. il datore di lavoro corrisponderà ai lavoratori, con la stessa cadenza mensile della retribuzione, un'indennità di presenza pari a euro 1,50 giornalieri per ogni giorno di lavoro effettivo.
In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale, la già menzionata indennità giornaliera va erogata proporzionalmente alla percentuale di part-time adottata.
La già menzionata indennità, comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività e tredicesima, non verrà corrisposta per malattia e infortunio ed entra però a far parte del trattamento di fine rapporto ed assorbe fino a concorrenza gli importi eventualmente già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.
La contrattazione di secondo livello può individuare eventuali emolumenti integrativi rispetto ai limiti tabellari.
Le parti, in sede di assunzione, possono prevedere l'eventuale erogazione di un superminimo non assorbibile.
I valori economici integrativi che saranno riconosciuti in costanza di rapporto non sono assorbibili rispetto a qualsivoglia rinnovo contrattuale di carattere nazionale, regionale,

provinciale o di altro livello e non possono essere ricompresi all'interno di premi di produttività o elementi retributivi legati alla performance o alla funzione, o progressioni nell'inquadramento, comunque denominati.

Art. 62 – Scatti di anzianità.

I lavoratori che hanno compiuto 25 anni hanno diritto a cinque scatti triennali per l'attività svolta presso lo stesso datore di lavoro.

Gli importi degli scatti sono pari al 2% della paga lorda conglobata totale.

L'importo degli scatti, determinato 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 potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è assunto dal datore di lavoro a prescindere dalle mansioni assegnate contrattualmente.

Il passaggio di livello non dà diritto al ricalcolo degli scatti.

Art. 63 – Tredicesima mensilità.

La tredicesima corrisponde a un dodicesimo della retribuzione lorda annuale ed è calcolata sui mesi effettivi di lavoro e deve essere corrisposta entro il mese di dicembre di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 64 – Assegno al nucleo familiare.

Il dipendente è tenuto a presentare al datore di lavoro tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto all'assegno al nucleo familiare.

Il trattamento di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 65 – Lavoro straordinario.

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal contratto collettivo nazionale.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dal datore di

lavoro o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 250 ore all'anno per lavoratore.
Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.
Il lavoro straordinario notturno è quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.
Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:
a) lavoro straordinario diurno feriale 20%;
b) lavoro straordinario notturno 30%;
c) lavoro straordinario domenicale e/o festivo 25%.
d) lavoro straordinario festivo notturno 35%;
e) lavoro nel giorno del riposo settimanale 15%;
Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
In base alla richiesta del lavoratore, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella banca ore, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.
Restano fermi i divieti di cui all'art. 53 d.lgs. 151/2001 in relazione all'impossibilità di adibire a lavoro notturno la lavoratrice madre fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Articolo 66 - Lavoro ordinario notturno e festivo.
Ai sensi del presente articolo si intende per:
a) Periodo notturno: il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 06:00, in conformità a quanto previsto dall'art. 41 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;
b) Lavoratore notturno: qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno in modo normale, ovvero qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;
c) Lavoro festivo: il lavoro prestato nelle domeniche e nelle festività civili e religiose riconosciute dalla legge.
Disciplina del Lavoro Notturno

Il ricorso al lavoro notturno è consentito esclusivamente quando sia giustificato da esigenze tecniche, organizzative o produttive dell'impresa che non possano essere soddisfatte attraverso l'organizzazione del lavoro diurno.
L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nell'arco delle ventiquattro ore, salvo quanto previsto dalle deroghe di cui al successivo comma 6.
Il datore di lavoro che ricorre abitualmente al lavoro notturno deve informare preventivamente la rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto.
Le ore di lavoro svolte nel periodo notturno, come definito al comma 1, lettera a), sono retribuite con una maggiorazione del 25% rispetto alla retribuzione oraria ordinaria.
Tale maggiorazione è dovuta per tutte le ore effettivamente lavorate nell'intervallo temporale notturno, indipendentemente dal fatto che il turno di lavoro si estenda oltre tale periodo.
La maggiorazione per lavoro notturno non si cumula con quella per lavoro straordinario quando le ore notturne rientrino nell'orario normale di lavoro.

Disciplina del Lavoro Festivo

Il lavoro nelle domeniche e nelle festività è consentito per le attività che per loro natura non possono essere sospese, per quelle stagionali e per comprovate esigenze tecniche e produttive che non consentano interruzioni dell'attività.
Il ricorso al lavoro festivo deve essere comunicato preventivamente alla rappresentanza sindacale aziendale con indicazione delle ragioni che lo giustificano.
Il lavoro prestato nelle domeniche è retribuito con una maggiorazione del 30% rispetto alla retribuzione oraria ordinaria.
Il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali è retribuito con una maggiorazione del 30% rispetto alla retribuzione oraria ordinaria.
Le maggiorazioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando il lavoro festivo sia prestato secondo turni periodici programmati.
Al lavoratore che presti attività lavorativa nella domenica deve essere assicurato un riposo compensativo di ventiquattro ore consecutive nella settimana successiva.

Il riposo compensativo non può essere sostituito da compensi in denaro, salvo i casi di cessazione del rapporto di lavoro.
Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente;

la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
È vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
Le maggiorazioni per lavoro notturno e festivo, quando corrisposte per prestazioni continuative e regolari secondo turni periodici programmati, concorrono alla formazione della retribuzione per il calcolo di ferie, gratifica natalizia, permessi retribuiti e festività infrasettimanali.
Le disposizioni di cui ai commi 2 e 6 possono essere derogate mediante accordi aziendali stipulati con la rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto, nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla normativa vigente.
Le deroghe devono essere motivate da comprovate esigenze tecniche, organizzative o produttive e devono prevedere adeguate misure compensative a favore dei lavoratori interessati.
I lavoratori notturni hanno diritto a controlli sanitari gratuiti prima dell'assegnazione al lavoro notturno e successivamente ad intervalli regolari.
I lavoratori notturni che risultino inidonei al lavoro notturno per motivi di salute devono essere trasferiti, ove possibile, al lavoro diurno.
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni, nonché le altre norme di legge vigenti in materia.
Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione delle presenti disposizioni e a valutare periodicamente l'opportunità di eventuali aggiornamenti in relazione all'evoluzione normativa e alle esigenze del settore.

TITOLO XII – Missioni e trasferimenti

Art. 67 – Missione e trasferta.

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla provincia di assunzione. In tal caso, il personale incaricato non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso spetta:
a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
d) una diaria non inferiore a €35,00;
e) qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 68 – Trasferimento.

Il lavoratore, nel rispetto degli artt. 13 legge n. 300/1970 e 2103 c.c., non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 69 – Trasporto.

Qualora il lavoratore sia inviato per lavoro fuori della provincia 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 e al mezzo di locomozione per raggiungere la sede.

TITOLO XIII – Norme comportamentali e disciplinari.

Art. 70 – Obblighi del lavoratore.

I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali e al codice disciplinare.
I lavoratori devono svolgere le proprie mansioni con professionalità e diligenza così come previsto dall'art. 2104 c.c.
I lavoratori, anche al fine di migliorare la qualità del servizio reso, devono assumere modi cortesi verso i terzi e gli utenti.
L'inadempimento delle disposizioni di cui sopra può essere fonte di inadempimento contrattuale e conseguente addebito disciplinare.

Art. 71 – Divieti.

I lavoratori non possono di allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione del datore di lavoro.
Inoltre, ai lavoratori è fatto divieto di:

- prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione; abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;
- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;
- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore dei servizi ausiliari e fiduciari integrati.

Art. 72 – Ritardi e assenze.

I lavoratori devono giustificare tempestivamente ritardi assenze.
I ritardi, salvo che non siano giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore, devono essere recuperati.
Qualora non sia possibile il recupero, il datore di lavoro può decurtare e trattenere, nei normali periodi di paga, l'equivalente del tempo di lavoro non effettuato dal dipendente.
In ogni caso, i ritardi e le assenze ingiustificate potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare con contestuale perdita della retribuzione equivalente al tempo di lavoro non effettuato in ragione del ritardo o dell'assenza dal lavoro.
Resta fermo e valido tutto quanto stabilito dal presente contratto collettivo nazionale con riferimento alle assenze dovute a malattia o infortunio.

Art. 73 – Domicilio e residenza.

I lavoratori hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro il mutamento del proprio domicilio o residenza durante l'attività lavorativa e nei periodi di aspettativa o di congedo.

Art. 74 – Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto.

L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge, dalle norme regolamentari nonché dai protocolli adottati a livello aziendale verrà sanzionata con l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati all'entità dell'inadempimento ex art. 7 della legge n. 300/1970.
Le sanzioni disciplinari sono le seguenti:

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;
- multa sino a quattro ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e con diritto del lavoratore di presentare le proprie controdeduzioni in forma scritta e/o di essere ascoltato personalmente con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni – o richiedere di essere sentito personalmente – entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma che precede.

Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti o nel caso in cui sia decorso il termine di 5 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 10 giorni.

Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore ha il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione – per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o in alternativa da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato.

Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

In via esemplificativa sono di seguito individuati i comportamenti aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) Rimprovero verbale.

Tale provvedimento troverà applicazione ove il dipendente incorra in violazioni di lieve entità.

b) Rimprovero scritto.

Si applica il provvedimento del rimprovero scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

c) Multa di quattro ore di retribuzione.

Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e) che seguono:

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni di non particolare gravità di obblighi contrattuali, disposizioni di servizio, direttive del datore di lavoro, protocolli e procedure aziendali;

d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni.

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenze ingiustificate dal servizio eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone;
- stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro o nello svolgimento delle mansioni assegnate;

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- insubordinazione verso i superiori;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, colleghi o terzi;
- assunzione di comportamenti manchevoli;
- accettazione di importi a qualsivoglia titolo;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale;

Licenziamento disciplinare con preavviso

Si applica tale sanzione per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- assenza ingiustificata oltre il terzo giorno;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;

- danneggiamento volontario dei beni aziendali concessi in uso al dipendente;
- diverbi di particolare gravità, ingiurie e risse sul luogo di lavoro;
- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene appartenente all'azienda, ai colleghi e ai superiori gerarchici;
- esecuzione di attività professionali o lavorative per proprio conto o in favore di terzi se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocumento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione;
- contraffazione e dichiarazioni false sulla documentazione inerente all'assunzione in relazione al possesso di determinati titoli o competenze professionali;
- azioni in grave contrasto con regolamenti o protocolli adottati a livello aziendale;
- introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato grave danno ai beni aziendali, agli utenti e ai terzi in genere;
- compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale contenute del modello di gestione di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;

Licenziamento per giusta causa.

Si applica in tutti i casi nei quali, a fronte dei gravi addebiti disciplinari contestati, non è possibile la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

Le elencazioni che precedono sono esemplificative e non esaustive.

Il caso di licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento del TFR.

Nelle ipotesi di licenziamento per giusta, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato e sino a definizione del procedimento disciplinare.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente norma e tenuto conto del requisito dimensionale dell'azienda, si rinvia al d.lgs. n. 23/2015, alla legge n. 604/1966

e all'art. 18 della legge n. 300/1970 così come modificato dalla legge n. 92/2012 in ordine alla disciplina applicabile ai licenziamenti.

Art. 75 – Termini di preavviso.

I termini di preavviso sono i seguenti:
Livello settimo: 10 giorni di calendario;
Livello sesto: 15 giorni di calendario;
Livello quinto: 20 giorni di calendario;
Livello quarto: 25 giorni di calendario;
Livello terzo: 30 giorni di calendario;
Livello due: 40 giorni di calendario;
Livello uno e quadri: 60 giorni di calendario.
I medesimi termini di preavviso, salvo giusta causa, devono essere rispettati qualora il diritto di recesso sia esercitato dai lavoratori.
termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.
In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità ove dovuta.
Qualora il lavoratore receda dal contratto di lavoro senza preavviso, quest'ultimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.
Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né con il congedo matrimoniale.

Art. 76 – Trattamento di fine rapporto.

Nel 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 n. 297/1982 e dell'art. 2110 c.c.
Le seguenti somme sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva per ferie non godute
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (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.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12 e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Nel caso di decesso del lavoratore, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

TITOLO XIV – Welfare aziendale.

Art. 77 – Erogazione del welfare aziendale – premio di produttività.

Le Parti sottoscrittrici si impegnano a incentivare, per ragioni di efficienza e produttività e, nel rispetto dell'art. 1, comma 182 della legge n. 208/2015, la regolamentazione del premio di risultato per fruire della tassazione agevolata al 5%.

Le Parti che applicano il già menzionato contratto collettivo nazionale di lavoro si impegnano sostenere e incrementare il senso di appartenenza dei lavoratori migliorando il clima aziendale, la soddisfazione e la fidelizzazione delle risorse strategiche.

Pertanto, in applicazione della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016), le Parti contraenti si impegnano altresì a stimolare l'adozione di soluzioni contrattuali al fine di sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni con l'abbattimento del cuneo fiscale/contributivo mediante l'introduzione e la definizione di un accordo di Welfare Aziendale nel rispetto dell'art. 51 TUIR (testo unico imposte sui redditi).

TITOLO XV – Norme di chiusura.

Art. 78 – Decorrenza e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato a Napoli il 03/11/2025 salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite per avrà decorrenza dal 03/11/2025 al 31/12/2027

Esso continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, con rinnovo tacito salva la disdetta di una delle Parti con preavviso di sei mesi.

Art. 79 – Procedura di rinnovo del CCNL.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e nel mese successivo e per un periodo pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ACCORDO INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI TERZIARI

Adeguamento delle tabelle economiche e dei parametri retributivi

Decorrenza: 3 novembre 2025
Scadenza: 3 novembre 2027, salvo rinnovo o diversa pattuizione delle Parti

Premessa

In data 3 novembre 2025 le Organizzazioni datoriali FMPI – Federazione Medie e Piccole Imprese e Ar.Co. – Federazione per gli Artigiani e Commercianti e P.M.I., e l'Organizzazione sindacale dei lavoratori CONF.A.S.I. – Confederazione Autonoma Sindacati Italiani hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore del commercio, turismo e servizi terziari, con decorrenza dal 3 novembre 2025 al 3 novembre 2027.

Le Parti, preso atto dell'esigenza di rendere più analitica e coerente la disciplina economica del CCNL, anche mediante l'introduzione di ulteriori parametri retributivi e di specifiche decorrenze, convengono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

Il presente accordo costituisce integrazione e, nei limiti espressamente indicati, modifica del CCNL. Restano ferme tutte le disposizioni del CCNL non incompatibili con il presente accordo.

Il presente accordo non costituisce contratto di prossimità e non introduce deroghe peggiorative a disposizioni inderogabili di legge. Le disposizioni sono applicate nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione, della normativa previdenziale e fiscale vigente e dei diritti già maturati dai lavoratori.

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica ai datori di lavoro e ai lavoratori ai quali sia applicato il CCNL sottoscritto dalle Parti in data 3 novembre 2025, indipendentemente dalla tipologia di rapporto, salvo le specifiche discipline previste per apprendisti, operatori di vendita, lavoratori a tempo parziale e quadri.

Le clausole del presente accordo riguardanti elementi retributivi, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, indennità, scatti e preavviso si applicano ai rapporti in essere alla data di decorrenza e ai rapporti instaurati successivamente.

Articolo 2 – Decorrenza e successione delle discipline

Gli adeguamenti economici previsti dal presente accordo decorrono dalle date indicate nelle tabelle e nelle singole disposizioni.

Gli importi maturati anteriormente alla decorrenza del presente accordo restano regolati dalla disciplina applicabile nel relativo periodo di competenza. Nessuna disposizione del presente accordo può essere interpretata come rinuncia o disposizione di diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore per effetto di prestazioni già rese o di periodi di rapporto già esauriti.

Gli eventuali trattamenti individuali o collettivi più favorevoli già in godimento sono mantenuti, salvo che siano espressamente assorbibili in base alla fonte che li ha istituiti.

Articolo 3 – Nuova struttura della retribuzione

A decorrere dal 3 novembre 2025, la retribuzione normale è composta dai seguenti elementi, ove spettanti:

1. paga base nazionale;
2. indennità di contingenza;
3. elemento distinto della retribuzione – EDR;
4. eventuale terzo elemento nazionale o provinciale;
5. scatti di anzianità;
6. eventuali indennità continuative previste dal CCNL o dal presente accordo;
7. eventuali superminimi e trattamenti di miglior favore.

La retribuzione di fatto comprende la retribuzione normale e gli ulteriori elementi retributivi aventi carattere continuativo, con esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e degli elementi espressamente esclusi dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Articolo 4 – Paga base nazionale

La paga base nazionale mensile è determinata secondo la seguente tabella:

Livello	**1° aprile 2024**	**1° marzo 2025**	**1° novembre 2025**	**1° novembre 2026**	**1° febbraio 2027**
Quadri	€ 2.070,25	€ 2.122,33	€ 2.183,09	€ 2.243,85	€ 2.313,29
1° livello	€ 1.864,88	€ 1.911,80	€ 1.966,54	€ 2.021,28	€ 2.083,84
2° livello	€ 1.613,11	€ 1.653,69	€ 1.701,04	€ 1.748,39	€ 1.802,50
3° livello	€ 1.378,78	€ 1.413,47	€ 1.453,94	€ 1.494,41	€ 1.540,66
4° livello	€ 1.192,46	€ 1.222,46	€ 1.257,46	€ 1.292,46	€ 1.332,46
5° livello	€ 1.077,35	€ 1.104,45	€ 1.136,07	€ 1.167,69	€ 1.203,83
6° livello	€ 967,22	€ 991,55	€ 1.019,94	€ 1.048,33	€ 1.080,77
7° livello	€ 828,08	€ 848,91	€ 873,22	€ 897,53	€ 925,31
Operatore di vendita – 1ª categoria	€ 1.125,64	€ 1.153,96	€ 1.187,00	€ 1.220,04	€ 1.257,80
Operatore di vendita – 2ª categoria	€ 943,44	€ 967,22	€ 994,96	€ 1.022,70	€ 1.054,40

Gli importi della paga base nazionale sono mensili e riferiti al tempo pieno. Per i rapporti a tempo parziale si applica il riproporzionamento previsto dalla legge e dal CCNL.

Articolo 5 – Indennità di contingenza, EDR e terzo elemento

A decorrere dalla decorrenza del presente accordo, restano confermati i seguenti valori mensili, salvo eventuali modifiche derivanti da successivi rinnovi nazionali:

Livello	Indennità di contingenza	EDR	Terzo elemento nazionale*
Quadri	€ 540,37	€ 2,07	€ 260,76
1° livello	€ 537,52	€ 2,07	—
2° livello	€ 532,54	€ 2,07	—
3° livello	€ 527,90	€ 2,07	—
4° livello	€ 524,22	€ 2,07	—
5° livello	€ 521,94	€ 2,07	—
6° livello	€ 519,76	€ 2,07	—
7° livello	€ 517,51	€ 2,07	€ 5,16
Operatore di vendita – 1ª categoria	€ 530,04	€ 2,07	—
Operatore di vendita – 2ª categoria	€ 526,11	€ 2,07	—

* Il terzo elemento nazionale si applica nelle province nelle quali non sia in vigore un terzo elemento provinciale, salvo disciplina territoriale più favorevole.

La paga base nazionale, l'indennità di contingenza, l'EDR e il terzo elemento concorrono alla determinazione degli istituti per i quali il CCNL o il presente accordo facciano riferimento alla retribuzione normale o alla retribuzione di fatto.

Articolo 6 – Divisori contrattuali

Ai fini del calcolo della quota giornaliera e della quota oraria si applicano i seguenti divisori:

Regime orario	Divisore giornaliero	Divisore orario
Orario ordinario di 40 ore settimanali	26	168
Personale discontinuo con orario di 42 ore settimanali	26	182
Personale con orario di 45 ore settimanali	26	195

Salvo diversa disciplina di legge, la quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile di riferimento per il divisore corrispondente al regime orario applicato.

Articolo 7 – Scatti di anzianità

I lavoratori possono maturare fino a dieci scatti triennali di anzianità, decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità di servizio richiesto.

Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

Livello	**Importo dello scatto**
Quadri	€ 25,46
1° livello	€ 24,84
2° livello	€ 22,83
3° livello	€ 21,95
4° livello	€ 20,66
5° livello	€ 20,30
6° livello	€ 19,73
7° livello	€ 19,47
Operatore di vendita – 1ª categoria	€ 15,50
Operatore di vendita – 2ª categoria	€ 14,46

In occasione della maturazione di ciascun nuovo scatto, l'importo complessivo degli scatti già maturati è rivalutato secondo il valore vigente per il livello di appartenenza, salvo il passaggio a un diverso livello.

Gli scatti non sono assorbibili da aumenti di merito, salvo diverso accordo individuale o collettivo validamente stipulato e purché l'assorbimento sia espresso e specifico.

Articolo 8 – Tredicesima e quattordicesima mensilità

È confermata la tredicesima mensilità, da corrispondere nel mese di dicembre, nella misura di un dodicesimo della retribuzione mensile di fatto per ciascun mese di servizio prestato nel periodo gennaio-dicembre.

La quattordicesima mensilità è istituita e deve essere corrisposta il 1° luglio di ogni anno. Essa è calcolata sulla base di un dodicesimo della retribuzione mensile di fatto in vigore al 30 giugno precedente per ciascun mese di servizio prestato nel periodo 1° luglio–30 giugno.

Per la tredicesima e la quattordicesima, la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni è computata come mese intero. Non maturano mensilità aggiuntive nei periodi di assenza non retribuita, salvo diversa previsione inderogabile di legge o del CCNL.

Le mensilità aggiuntive sono proporzionate alla durata della prestazione nei rapporti a tempo parziale.

Articolo 9 – Indennità di cassa e maneggio denaro

L’indennità di cassa spetta al personale normalmente adibito, con carattere di continuità, a operazioni di cassa e gravato dall’obbligo di rispondere delle eventuali differenze di cassa.
L’indennità è pari al 5% della paga base nazionale mensile del livello di appartenenza. Essa non spetta quando il lavoratore sia stato esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali differenze di cassa.
L’indennità segue il regime previsto dal CCNL e dalla normativa vigente quanto alla computabilità negli istituti indiretti, differiti e nel trattamento di fine rapporto.

Articolo 10 – Indennità di presenza

L’indennità di presenza prevista dall’articolo 61 del CCNL è confermata nella misura di € 1,50 per ogni giornata di effettivo lavoro.
Nei rapporti a tempo parziale l’indennità è riproporzionata alla percentuale di lavoro, salvo condizioni individuali o aziendali più favorevoli.
Restano ferme le regole del CCNL in materia di esclusione per assenze, incidenza sugli istituti indiretti e differiti e computabilità nel trattamento di fine rapporto.

Articolo 11 – Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale

Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti previsti dal CCNL e, in ogni caso, fino a 250 ore annue per lavoratore, salvo le diverse ipotesi previste dalla legge.
Le maggiorazioni sono determinate come segue:

Tipologia di prestazione	Maggiorazione
Straordinario dalla 41ª alla 48ª ora settimanale	15%
Straordinario oltre la 48ª ora settimanale	20%
Straordinario festivo o domenicale	30%
Straordinario notturno, esclusi i turni regolari	50%
Lavoro ordinario notturno	15%
Lavoro nel giorno di riposo settimanale	30%

Le maggiorazioni per lavoro straordinario sono calcolate sulla normale retribuzione. La maggiorazione per lavoro ordinario notturno è calcolata sulla retribuzione di fatto.
Le maggiorazioni non si cumulano quando remunerano il medesimo disagio, salvo che la legge o un accordo aziendale dispongano diversamente. In caso di concorso tra causali diverse si applica la maggiorazione più favorevole, salvo la disciplina specifica dello straordinario notturno e festivo.
Il lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale dà diritto, oltre alla maggiorazione, al riposo compensativo previsto dalla legge e dal CCNL.
Le ore lavorate nelle festività nazionali e infrasettimanali sono compensate secondo il trattamento previsto per il lavoro straordinario festivo, fatto salvo il trattamento più favorevole già applicato.

Articolo 12 – Trasferta

Per le trasferte si applica il trattamento previsto dall’articolo 67 del CCNL, con la precisazione che la diaria non può essere inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

In assenza di pernottamento fuori sede la diaria è ridotta di un terzo. Il datore di lavoro può sostituire la diaria con il rimborso a piè di lista delle spese documentate di vitto e alloggio, secondo quanto previsto dal CCNL.

Articolo 13 – ROL ed ex festività

Per ciascun anno di servizio sono riconosciuti i seguenti permessi retribuiti:

Anzianità di servizio	Aziende fino a 15 dipendenti	Aziende oltre 15 dipendenti
Fino al secondo anno	Nessun ROL	Nessun ROL
Terzo e quarto anno	28 ore	36 ore
Dal quinto anno	56 ore	72 ore
Ex festività	32 ore	32 ore

Restano ferme le 26 giornate di ferie annuali previste dall'articolo 48 del CCNL.

I permessi maturano per dodicesimi nei rapporti iniziati o cessati in corso d'anno, considerando mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione sono liquidati, salvo fruizione entro il 30 giugno dell'anno successivo secondo le modalità previste dal CCNL.

Gli operatori di vendita maturano nove giornate annue di permessi retribuiti, oltre a quattro giornate per ex festività, in sostituzione della disciplina generale ove più favorevole.

Articolo 14 – Lavoro a tempo parziale

La durata minima della prestazione individuale è fissata come segue:

Dimensione aziendale	Settimanale	Mensile	Annuale
Aziende fino a 30 dipendenti complessivi	16 ore	64 ore	532 ore
Aziende oltre 30 dipendenti complessivi	18 ore	72 ore	600 ore

Per studenti, lavoratori già occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro e giovani fino a 25 anni è ammessa, ove compatibile con l'organizzazione aziendale, la prestazione minima di 8 ore settimanali nelle giornate di sabato o domenica.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento dell'orario normale a tempo pieno ed è compensato con una maggiorazione omnicomprensiva del 35% della retribuzione di fatto.

Le clausole elastiche possono prevedere la variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei rapporti verticali o misti, l'aumento della durata entro il limite massimo del 30% della prestazione annua concordata. Il preavviso non può essere inferiore a due giorni.

Per la diversa collocazione temporale spetta una maggiorazione omnicomprensiva dell'1,50% della retribuzione di fatto. Per le ore prestate in aumento spetta una maggiorazione omnicomprensiva del 36,50%, comprensiva della maggiorazione per lavoro supplementare e dell'1,50% per clausola elastica.

Articolo 15 – Malattia e infortunio

È confermato il limite di indennizzabilità della malattia pari a 180 giorni nell'anno solare, fatti salvi i periodi di conservazione del posto e le ulteriori tutele previste dal CCNL e dalla legge.

Per i lavoratori qualificati, il trattamento economico della malattia è il seguente:

Periodo	**Integrazione complessiva fino a**
Primi tre giorni – 1° e 2° evento nell'anno	100%
Primi tre giorni – 3° evento nell'anno	66%
Primi tre giorni – 4° evento nell'anno	50%
Primi tre giorni – dal 5° evento	Nessuna integrazione contrattuale, salvo diversa previsione di legge o del CCNL
Dal 4° al 20° giorno	75%
Dal 21° giorno fino al limite di comporto	100%

La continuazione e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento secondo i criteri amministrativi applicati dall'INPS. Restano escluse dalle riduzioni le ipotesi di ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, gravidanza, patologie gravi e continuative con terapie salvavita e malattia con prognosi iniziale non inferiore a dodici giorni.

Per gli apprendisti, salvo trattamento più favorevole, l'integrazione aziendale è pari al 60% della retribuzione per i primi tre giorni entro il limite di sei eventi annui e fino al 60% in caso di ricovero ospedaliero, nel limite di 180 giorni nell'anno solare.

In caso di infortunio sul lavoro si applicano le seguenti integrazioni complessive:

Periodo	**Lavoratori qualificati**	**Apprendisti**
Giorno dell'infortunio	100%	100%
Tre giorni successivi	60%	60%
Dal 5° al 20° giorno	90%	80%
Oltre il 20° giorno e fino al 180° giorno	100%	90%

Restano ferme le condizioni di conservazione del posto e le procedure previste dal CCNL, dall'INAIL e dalla legge.

Articolo 16 – Preavviso

I termini di preavviso in caso di licenziamento sono i seguenti:

Livello	**Fino a 5 anni di anzianità**	**Da 6 a 10 anni**	**Oltre 10 anni**
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni
Operatore di vendita	30 giorni	45 giorni	60 giorni

In caso di dimissioni i termini sono i seguenti:

Livello	Fino a 5 anni di anzianità	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	45 giorni	60 giorni	90 giorni
2° e 3° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
4° e 5° livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni
6° e 7° livello	10 giorni	15 giorni	15 giorni
Operatore di vendita	30 giorni	45 giorni	60 giorni

I termini decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno del mese. Per gli operatori di vendita decorrono dalla metà o dalla fine del mese, secondo la disciplina applicabile.

Restano ferme le disposizioni relative alla giusta causa, all'indennità sostitutiva del preavviso, alle ferie e al congedo matrimoniale.

Articolo 17 – Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è determinato ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile e dell'articolo 76 del CCNL.

Sono escluse dalla base di calcolo, salvo diversa previsione inderogabile o espressa pattuizione più favorevole, le somme aventi natura occasionale, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e festivo, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità sostitutiva delle ferie e le contribuzioni ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria.

Gli elementi retributivi continuativi sono inclusi nella base di calcolo del TFR quando non siano espressamente esclusi dalla legge o dalla fonte collettiva applicabile.

Articolo 28 – Welfare e premio di risultato

La contrattazione aziendale o territoriale può istituire premi di risultato variabili, non predeterminabili e collegati a incrementi di produttività, qualità, efficienza, efficacia, redditività o innovazione, nel rispetto della normativa fiscale e contributiva vigente.

Il premio di risultato non concorre alla retribuzione utile per gli istituti legali e contrattuali né al TFR, salvo diversa disposizione di legge o espressa previsione dell'accordo istitutivo.

Le Parti possono disciplinare, mediante specifico accordo aziendale o territoriale, la conversione del premio in beni, servizi o prestazioni di welfare, nel rispetto della normativa fiscale vigente.

Articolo 19 – Coordinamento con il CCNL

Le disposizioni del CCNL restano integralmente applicabili per quanto non espressamente modificato o integrato dal presente accordo.

In caso di contrasto tra una disposizione del presente accordo e una disposizione del CCNL, prevale la disposizione del presente accordo limitatamente alla materia e al periodo di efficacia qui disciplinati, fatta salva l'applicazione della norma inderogabile di legge e del trattamento individuale o collettivo più favorevole validamente spettante.

Le Parti si impegnano a coordinare il presente accordo con eventuali successivi rinnovi del CCNL e a verificare, entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, la necessità di aggiornare le tabelle e i parametri economici.

Articolo 20 – Deposito, comunicazione e rinvio

Il presente accordo sarà sottoscritto in un numero di originali pari alle Parti e sarà portato a conoscenza dei lavoratori mediante consegna, affissione o altra modalità idonea.

Le Parti provvederanno al deposito dell'accordo presso gli organismi competenti e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, ove previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano il CCNL, la legge e gli accordi interconfederali vigenti.

Articolo 21 – Durata e disdetta

Il presente accordo decorre dal 3 novembre 2025 e scade il 3 novembre 2027. Esso continuerà a produrre effetti sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo, salvo disdetta comunicata da una delle Parti con preavviso di sei mesi.

La disdetta non incide sui diritti già maturati né sugli importi riferiti a periodi di lavoro già eseguiti.

Le Organizzazioni datoriali

FMPI e Ar.Co.

L'Organizzazione sindacale dei lavoratori

CONF.A.S.I.