

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI ANIMAZIONE, SPETTACOLO,
CONTATTO, MINICLUB, BABYSITTING, LUDOTECHE E SPORT

(in vigore dall' 8 giugno 2023 al 7 giugno 2026)

L'anno 2023 il giorno 8 del mese di giugno in Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

FEDERTERZIARIO - Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo in generale rappresentata dal Presidente, Dott. Nicola Patrizi e dal Segretario Generale, Alessandro Franco, assistito dall' Avv. Emanuela D'Aversa, dal Dott. Giuseppe Mallardo, dall'Avv. Antonino Reina e dal Dott. Giuseppe Solfa

FEDERTERZIARIO TURISMO rappresentata dal Presidente Enzo Carella

E

Federazione Nazionale UGL Terziario rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti, dal Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno e dal Consiglio Nazionale di Federazione: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio,

con l'assistenza di

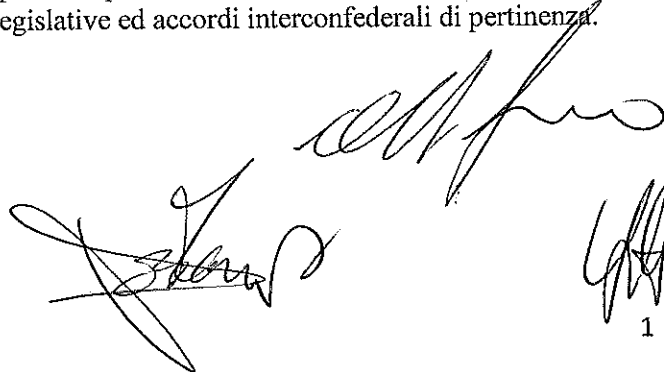
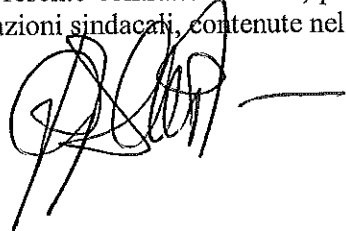
UGL – Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Vice Segretario Generale Luca Malcotti

con l'assistenza tecnica di:

ANCL – Associazione Nazionale dei consulenti del Lavoro, in persona del Presidente Nazionale, Dott. Dario Montanaro

si è stipulato quanto segue:

Il presente contratto realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali, contenute nelle disposizioni legislative ed accordi interconfederali di pertinenza.



E precisamente:

- Attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- Regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- Definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia del sistema contrattuale.

Le parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità di un settore che ha delle spiccate peculiarità che non possono essere sottovalutate e dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva, anche attraverso una adeguata politica che incentivi la qualità del lavoro, nonché il superamento della stagionalità ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In tale ottica, le parti si impegnano comunemente a richiedere l'eliminazione degli elementi di carattere fiscale e tariffario che costituiscono una penalizzazione per il settore e una distorsione della concorrenza su base comunitaria.

Le parti, convengono che il rafforzamento e lo sviluppo a livello locale della contrattazione sono necessari per la crescita dell'occupazione, attraverso la valorizzazione della realtà dei diversi mercati del lavoro a livello locale, per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza.

Le parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali, compreso quello aziendale.

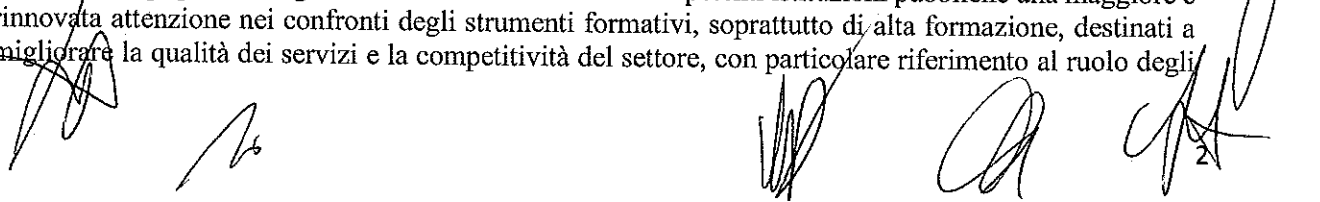
Le parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

Le parti concordano nel ritenere che il settore di applicazione del presente CCNL abbia delle peculiarità che necessitano di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità e una maggiore flessibilità, sempre nel rispetto dei diritti dei lavoratori e in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Infatti, l'animatore è sempre più diventato una figura centrale dei villaggi turistici e, più in generale nelle strutture in cui opera. È una professione unica, ma anche un'esperienza di vita ed un percorso di formazione e apprendimento continuo. Il contatto con gli ospiti è residuale e in ogni caso quasi sempre funzionale agli altri servizi della struttura in cui opera, ma esplica la propria attività lavorativa attraverso una costante ed indispensabile relazione con gli ospiti. Ed è proprio tale attività di relazione e interazione a costituire la peculiarità del contributo degli animatori che sono i primi comunicatori del villaggio ed hanno il compito di trasmettere la gioia della vacanza attraverso una serie di attività di intrattenimento organizzate e personalizzate in base al target degli ospiti presenti e di far conoscere gli ospiti tra loro favorendo la nascita di conoscenze ed amicizie.

Con riferimento al concetto di stagionalità, va sottolineato come, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, siano soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Le parti si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi, soprattutto di alta formazione, destinati a migliorare la qualità dei servizi e la competitività del settore, con particolare riferimento al ruolo degli



Enti bilaterali per la formazione continua, individuando in FONDITALIA l'Ente Bilaterale per la formazione continua, ed in EBINTUR l'Ente Bilaterale generale.

Inoltre, le parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul turismo tra Governo e parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello locale.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno inteso disciplinare:

- **La contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;**
- **La contrattazione di secondo livello: territoriale e aziendale.**

Nel riconoscere il diritto delle aziende di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A., d'intesa con le articolazioni territoriali delle organizzazione sindacale nazionale UGL firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti volti a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza ai sensi dell'articolo 157.

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

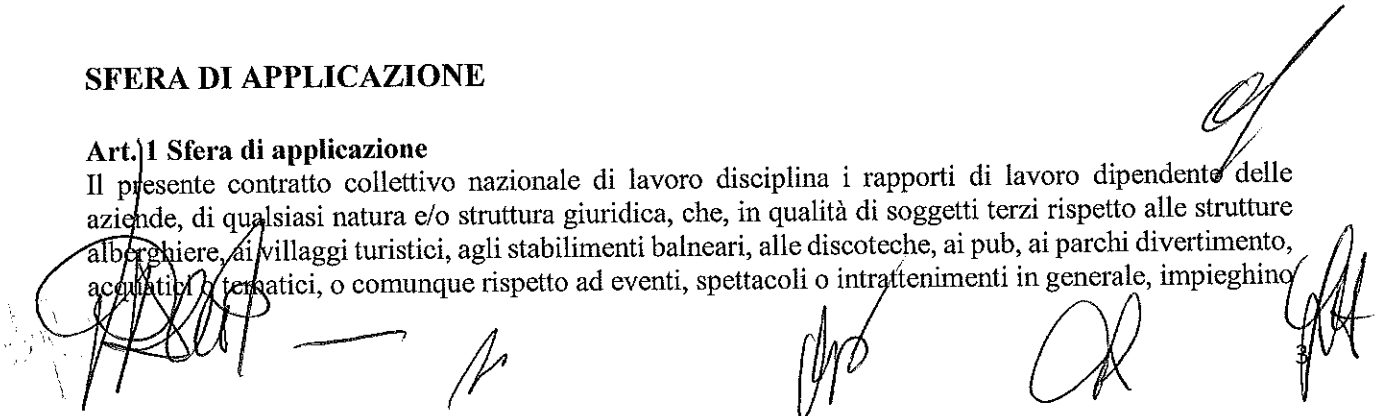
Livello territoriale

A livello territoriale, anche in ragione dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2019, in tema di Welfare, Formazione, Premi di Produzione e Assistenza contrattuale, le Associazioni territoriali aderenti a FEDERTERZIARIO ed alla Federazione Nazionale UGL TERZIARIO, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro dipendente delle aziende, di qualsiasi natura e/o struttura giuridica, che, in qualità di soggetti terzi rispetto alle strutture alberghiere, ai villaggi turistici, agli stabilimenti balneari, alle discoteche, ai pub, ai parchi divertimento, acquatici o tematici, o comunque rispetto ad eventi, spettacoli o intrattenimenti in generale, impieghino



personale addetto all'intrattenimento di adulti e bambini.

In particolare, rientrano tra le attività disciplinate dal presente CCNL indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'animazione di contatto, l'animazione per bambini, organizzazione di giochi, organizzazione feste e spettacoli, organizzazione di escursioni, vendita di gadget rappresentativi delle attività di animazione e abbigliamento utilizzate ed indossate esclusivamente dalla squadra di animazione.

Non rientrano nella disciplina del presente contratto i rapporti di lavoro intercorrenti tra aziende di gestione diretta e gli animatori che dovranno aderire al contratto collettivo applicato al restante personale dell'azienda.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto i rapporti di lavoro intercorrenti con istruttori di discipline sportive che siano tesi all'insegnamento, anche solo propedeutico, di sport quali il nuoto, lo sci nautico, il tiro con l'arco, il surf, la canoa ecc. Gli istruttori, anche ove operino in collaborazione con gli animatori, dovranno risultare assunti da una società sportiva dilettantistica (iscritta al Coni o CSI) che abbia un'esperienza pregressa di almeno 3 anni ed essere in possesso di un attestato nominativo di abilitazione per l'esercizio dell'attività di istruttore dilettante.

Art. 2 Validità

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore animazione e il relativo personale dipendente.

Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo per i lavoratori delle aziende di cui al precedente art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento di benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 5 agosto 1978, n. 502 e dell'art. 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n.71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, modificato dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30, e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3 Pluralità di unità aziendali

Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente contratto.

Art. 4 Parità di genere

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

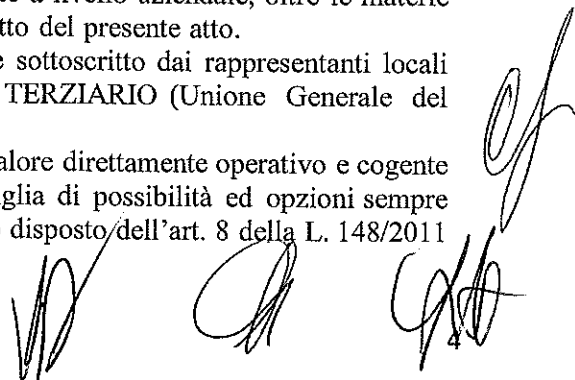
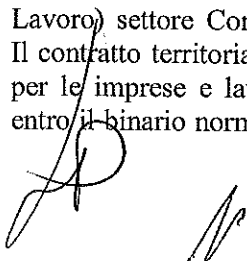
Art. 5 Contrattazione di prossimità

Le parti condividono l'obiettivo di dare il massimo sviluppo alla cosiddetta "contrattazione di prossimità" che riconsegna il protagonismo contrattuale ai titolari originali, i territori, i lavoratori dipendenti, le aziende; la contrattazione di prossimità di cui all'art. 8 legge 148/2011 e del D.Lgs. 81/2015, che si recepiscono quale parte integrante del presente contratto collettivo, costituiscono la fonte legislativa di riferimento dello stesso.

Pertanto, le parti dichiarano che tali norme legislative e contrattuali procedurali costituiscono condizione necessaria e sufficiente per sottoscrivere validamente a livello aziendale, oltre le materie delegate, anche deroghe al Contratto Collettivo Nazionale oggetto del presente atto.

Il contratto territoriale e/o aziendale di prossimità deve essere sottoscritto dai rappresentanti locali di FEDERTERZIARIO e della Federazione Nazionale UGL TERZIARIO (Unione Generale del Lavoro) settore Commercio e Turismo.

Il contratto territoriale di cui sopra, quando esistente, non ha valore direttamente operativo e cogente per le imprese e lavoratori dipendenti, ma costituisce una griglia di possibilità ed opzioni sempre entro il binario normativo e procedurale scaturente dal correlato disposto dell'art. 8 della L. 148/2011



e all'Accordo Interconfederale 20/06/2011, a disposizione dei soggetti titolari del contratto aziendale, secondo le specifiche esigenze e caratteristiche dei vari territori e distretti produttivi. Il contratto aziendale deve essere sottoscritto, sempre all'interno della griglia previsionale e procedurale contenuta nel territoriale, ove esistente, dalla RSA-UGL Terziario e dal datore di lavoro, assistito dalla Federterziario. Ove richiesto l'Ente Bilaterale EBINTUR, potrà certificare la valida sottoscrizione del contratto e provvedere al suo deposito presso gli uffici competenti del Ministero del Lavoro.

Di norma, i relativi accordi hanno durata massima pari a tre anni.

Art. 6 Premio di risultato e politiche di welfare

Con la contrattazione di prossimità, in tema di Welfare, Formazione, Premi di Produzione e Assistenza contrattuale, potranno essere istituiti premi di risultato legati all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sull'opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia per i lavoratori che per le aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico per la competitività delle aziende e la salvaguardia dell'occupazione.

Art. 7 Materie demandate alla contrattazione di II livello

Materie della contrattazione di secondo livello, alla quale sono demandate, a titolo esemplificativo, le seguenti materie:

- a) Azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale e territoriale;
- b) Il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- c) La definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta, superiori rispetto a quanto previsto dalle norme di pertinenza; la percentuale di contratti a tempo determinato, nonché ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo;
- d) Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- e) Intervallo per la consumazione dei pasti;
- f) Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- g) Distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- h) Diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- i) Il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- j) Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- k) Qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- l) Premio di risultato e welfare aziendale;
- y) L'individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a tre anni.



ENTI BILATERALI

Premessa

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L., ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli Enti bilaterali e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, premesso che l'attività degli Enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria delle parti sociali, hanno convenuto di disciplinare come segue l'istituzione ed il funzionamento degli Enti bilaterali.

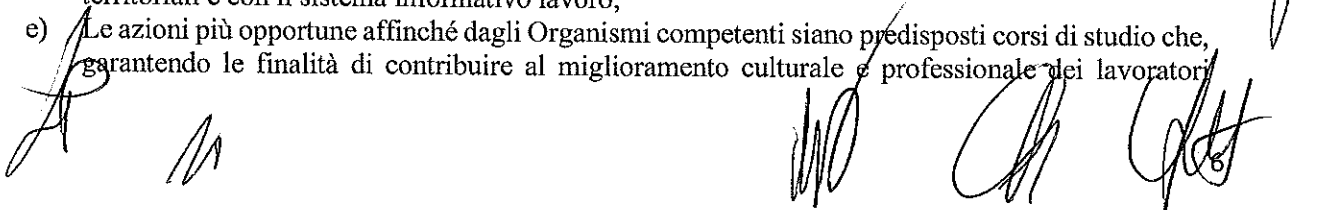
Art. 8 EBINTUR

EBINTUR costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine il EBINTUR attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

- a) Programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- b) Provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) Provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- d) Riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- e) Istituisce una banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f) Attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- g) Riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato, nonché dei contratti a termine;
- h) Predisporre e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- i) Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l) Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- m) Svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

EBINTUR promuove e gestisce, a livello locale:

- a) Iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) Iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- c) Funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di servizio;
- d) Funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con la rete degli Enti bilaterali territoriali e con il sistema informativo lavoro;
- e) Le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori



- favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) I compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - g) I compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli Organismi paritetici;
 - h) Funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra EBINTUR e i fondi competenti;
 - i) L'istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

A tal fine, l'Osservatorio:

- Programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale EBINTUR inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;
- Ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- Promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche rispetto ai lavoratori extracomunitari, nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- Cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente bilaterale nazionale;
- Attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;
- Tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EBINTUR potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale, permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, Consorzi, Associazioni od Enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

Art. 9 Finanziamento EBINTUR

EBINTUR è finanziato attraverso le quote versate da tutte le aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal presente contratto.

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, (EBINTUR nazionale, regionali e provinciali) costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,50% di paga base e contingenza, di cui lo 0,40 % a carico del datore di lavoro e lo 0,10% a carico del lavoratore.

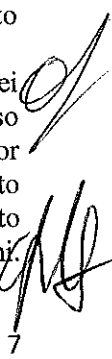
Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti bilaterali.

I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai sensi della Convenzione stipulata con l'INPS.

L'iscrizione all'EBINTUR avviene attraverso tempi, modalità e modulistica descritte sul sito dell'EBINTUR.

Qualsiasi azienda si avvalga dei contratti collettivi nazionali di lavoro per i quali è previsto il versamento all'EBINTUR è tenuto a corrispondere i contributi come stabiliti dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate dall'EBINTUR rappresentano un diritto soggettivo, di origine contrattuale, dei lavoratori e pertanto l'azienda che omette il versamento della contribuzione è altresì responsabile verso lavoratori non iscritti della perdita delle eventuali prestazioni, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito. Le prestazioni previste saranno erogate ai lavoratori esclusivamente se il versamento complessivo risulti effettuato regolarmente. L'azienda che ometta totalmente e/o in parte il versamento all'Ente sarà direttamente responsabile nei confronti dei lavoratori della perdita delle prestazioni.



Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente al lavoratore qualora i versamenti non siano regolari in questo caso le prestazioni dovranno essere erogate direttamente dal datore di lavoro.

Art. 10 Conciliazione delle controversie

Eventuali controversie inerenti all'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione paritetica nazionale.

Art. 11 Formazione professionale e continua

L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale. La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva.

Il sistema degli Enti bilaterali, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

In conseguenza di ciò, le parti hanno:

- Sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- Riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale e contratti a tempo determinato;
- Consolidato la rete degli Enti bilaterali evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

Formazione continua

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali.


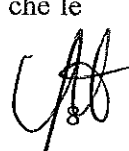
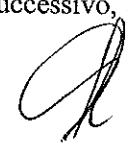
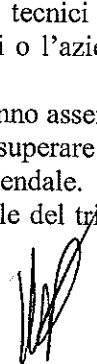

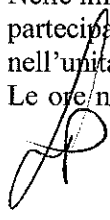
Pertanto, con il presente contratto, le parti stabiliscono che, a far data dal 1° gennaio 2024, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da FONDITALIA. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno farne richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. dall'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative esterne solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formativa presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori o l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.

Nelle imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 2% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le



stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

Art. 12 Fonditalia

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo interprofessionale per la formazione continua **Fonditalia**.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che Fonditalia si avvalga della rete EBINTUR quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Art. 13 Commissioni paritetiche di conciliazione

La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente contratto. A tal fine:

- a) Esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi nazionali di lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro;
- b) Può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
- c) Esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto nazionale di lavoro e di altri contratti ed accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

L'Organizzazione nazionale o territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investire la Commissione con lettera raccomandata o Pec, fornendo ogni possibile dettaglio sull'oggetto della vertenza.

La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi 30 giorni. Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del lavoro.

Art. 14 Commissioni paritetiche territoriali

Le Organizzazioni sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni paritetiche territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

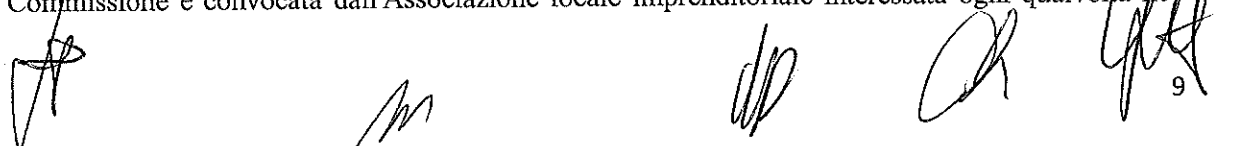
Art. 15 Commissione di Conciliazione Territoriale

Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro 10 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo. Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i 20 giorni successivi.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne



sia fatta richiesta con lettera raccomandata o pec da una delle parti rappresentate. La richiesta dovrà essere debitamente motivata.

La Commissione dovrà pronunciarsi entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta demandata alla sola Commissione paritetica nazionale.

Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione paritetica nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

Art. 16 Procedura

Ai sensi degli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, va inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente. La Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro 5 giorni le Organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta. Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, verrà rilasciata alla parte interessata la relativa attestazione. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione. I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

La Commissione, su richiesta della parte più diligente, provvederà al deposito di una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione.

Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, né degli accordi territoriali.


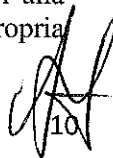

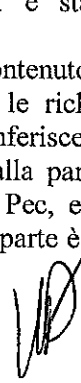

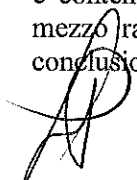
Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente C.C.N.L. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente bilaterale nazionale del settore turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Art. 17 Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al 1° comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte deve avere il medesimo oggetto e contenuto del precedente tentativo di conciliazione e contenere tutti gli elementi utili a definire le richieste. La stessa va presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, al Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o a mano o Pec, entro i 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria



10

eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare al Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) L'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) L'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) Eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del Codice di procedura civile.

Art. 18 Arbitrato

Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'O.S. alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

La Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro 10 giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Se il datore di lavoro o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

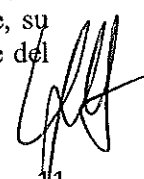
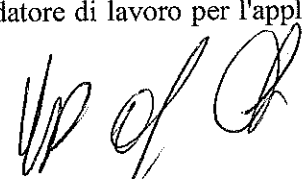
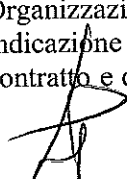
Art. 19 Norme finali

Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia.

ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 20 Delegato Aziendale

Nelle imprese che abbiano alle proprie dipendenze un numero compreso tra gli 11 e i 15 lavoratori, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi sul lavoro.



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

Art. 21 Dirigenti Sindacali

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

- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata o Pec all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di delegato aziendale e di 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. 22 Permessi sindacali ed RLS

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad 8 giorni annui.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti della O. S. dei lavoratori stipulante il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970.

Le imprese con meno di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- Ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee;
- Alle RSA, della O.S. stipulante il presente CCNL, 20 ore annue per la partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali. Ulteriori e più favorevoli condizioni possono essere stabilite a livello aziendale.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, in considerazione delle necessità organizzative aziendali.

In applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, l'assemblea si svolgerà al di fuori dell'azienda, oppure, in presenza di locali idonei e previo accordo tra azienda e RSA, potrà svolgersi all'interno.

La RSA è titolata ad incontrarsi con l'azienda per discutere problematiche relative a quanto previsto dalla contrattazione di prossimità.

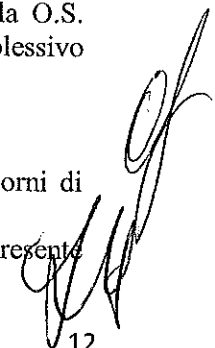
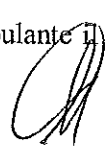
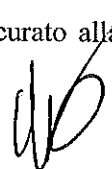
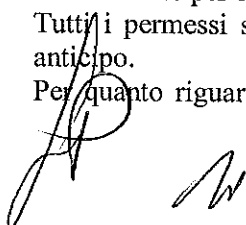
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RSL verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo. Corsi per RLS potranno svolgersi anche in modalità e-learning.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali della O.S. stipulante il presente CCNL, usufruiranno di una serie di permessi retribuiti nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente, nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alla O.S. stipulante il presente



CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante apposita delega, debitamente firmata dal dipendente. La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e la O.S. cui il contributo dovrà essere versato. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Contributo di assistenza contrattuale

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari allo 0,80% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità a carico dell'azienda.

Della quota di cui al precedente capoverso, lo 0,20% verrà versato all'organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. per la stampa, la diffusione e la promozione del contratto stesso.

La quota verrà riscossa a mezzo del codice di riscossione contributi di assistenza contrattuale W462 per il tramite dell'INPS, ai sensi della L. 311/1973 e dell'apposita convenzione sottoscritta tra l'Istituto previdenziale e Federterziario.

Art. 23 Albo comunicazioni

È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alla O.S. firmataria del presente contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei segretari responsabili in luogo non accessibile alla clientela. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Art. 24 Assemblee

Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro attività lavorativa, in un locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore annue normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati. Ciascuna delle riunioni non potrà superare le 3 ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature nonché il servizio di vendita al pubblico.

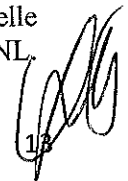
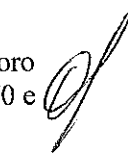
Art. 25 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di 15 dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.A., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria interessata.

Art. 26 Elezioni RSU

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla legge 300/70 e s.m.i.

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie, la Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL.



Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti dovranno definire la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, prevedente la partecipazione di liste contrapposte e la segretezza del voto. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla L. 300/70 e agli accordi interconfederali in essere tra le parti.

Art. 27 Rinvio

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed agli accordi interconfederali in essere tra le parti.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 28 Assunzione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del D.Lgs 104/2022, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, nonché i congedi, l'orario di lavoro programmato, eventuale adesione a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali, informazioni legate all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, la formazione obbligatoria.

Le informazioni di cui al precedente comma, possono essere comunicate al lavoratore, e conseguentemente ritenersi l'onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplini le materie.

Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, il libretto di idoneità sanitaria, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.

Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

Art. 29 Periodo di prova

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova, o alla fine dello stesso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

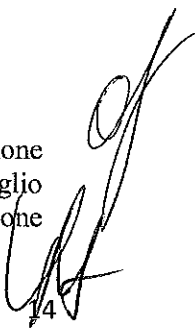
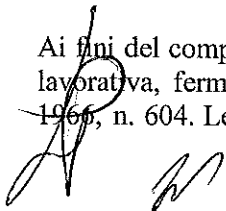
Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo di prova sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 30 Durata

La durata massima del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Durata
1°	150 giorni
2°	75 giorni
3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Le specifiche di cui sopra possono essere oggetto di una modifica nella contrattazione



aziendale.

Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 31 Donne e Minori

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 32 Inquadramento

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali.

Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancata soluzione, la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni nazionali.

Art. 33 Passaggi di qualifica

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, c.c. o dinanzi alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ove determinati dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a 6 mesi.

Art. 34 Mansioni promiscue

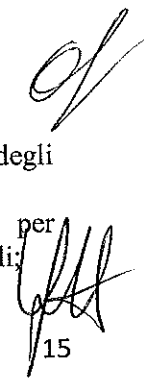
In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e che non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti stipulanti, premesso che:

- Il settore animazione è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti, con conseguente rischio di perdite di investimenti professionali;
- La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;



- Le caratteristiche strutturali delle attività turistiche presso cui gli animatori prestano la propria attività implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- L'evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;

condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e ai lavoratori, può essere svolto dagli Enti bilaterali EBINTUR.

In questo quadro, le parti:

- Riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- Ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli Enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- Concordano che la rete degli Enti bilaterali possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori, potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'Ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli Enti bilaterali le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli Enti bilaterali EBINTUR e i relativi aspetti organizzativi.

Art. 35 Salario di primo ingresso

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato e determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da inquadrare nei livelli, 2°, 3° e 4°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento. La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato o contratto a termine.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività, e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri dipendenti, limitatamente ai livelli 2°, 3° e 4°, le retribuzioni ridotte previste ai precedenti commi, previa comunicazione all'Ente Bilaterale EBINTUR della documentazione attestante le condizioni per cui è prevista l'applicabilità del salario di primo ingresso.

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati le parti prevedono che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°, 3°, 4° qualora il lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori molto svantaggiati), al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i

successivi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di prova e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

In questo quadro, le parti assegnano all'Ente bilaterale EBINTUR un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 36 Tipologie

Le tipologie di apprendistato sono definite dalla legge.

Art. 37 Proporzioni numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non superare può il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 38 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori a far data dal compimento dei 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del presente C.C.N.L., ove compatibili.

Art. 39 Disciplina generale

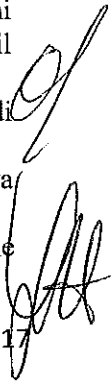
Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine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

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c. c., si applica la disciplina contrattuale nazionale



del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 40 Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenuto conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

Art. 41 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

Art. 42 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato, il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui all'art. 90 e seguenti del presente C.C.N.L., ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 43 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sono così determinati:

1. Nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale;
2. Nel secondo periodo: l'85% di detto trattamento;
3. Nel terzo ed ultimo periodo: il 100% del trattamento medesimo.

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

È in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 44 Malattia

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

- Per i primi 3 gg. di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno solare, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- L'indennità per i primi 3 giorni di malattia si ridurrà al 40%, nel caso in cui 3 eventi morbosi nel corso di un anno siano successivi a giorno festivo.

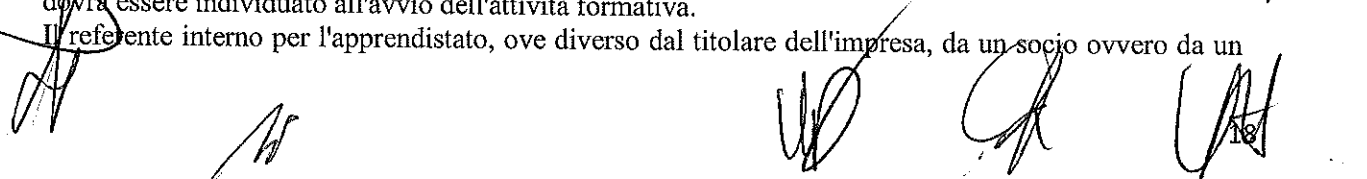
In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del comparto previsti dal presente C.C.N.L., il lavoratore avrà diritto ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 45 Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio ovvero da un



familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, nonché competenze adeguate. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 46 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante, saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante e l'addestramento si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 47 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- Di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- Di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- Di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- Di consentire all'apprendista lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- Di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 48 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- Seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da quest'ultimo incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- Partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- Osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente contratto, anche se in possesso di un titolo di studio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 Percentuale di conferma

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 50 Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, che non può avere durata inferiore a mesi 6, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:



19

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	24
V	24

Art. 51 Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato.

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

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 120 ore per il livello 2°, 90 ore per il livello 3°, 80 ore per il livello 4° e 60 ore per il livello 5° (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto all'anno).

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

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

Art. 52 Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning. In tal caso, l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 53 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista, 30 giorni prima della scadenza del periodo formative, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 54 Altre tipologie di apprendistato

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 55 Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and the number '20' at the bottom right.

Art. 56 Qualifiche con durata fino a 4 anni

In coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti prevedono una durata fino a 48 mesi.

Art. 57 Parere di conformità Ente bilaterale

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono altresì concordare di affidare al sistema dell'Ente bilaterale EBINTUR la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Art. 58 Fondo assistenza sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa PREVILAVORO Italia, previsto dal presente contratto.

Art. 59 Formazione apprendisti

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

Art. 60 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella presente disciplina contrattuale nazionale

Art. 61 Apprendisti in cicli stagionali

È consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art- 62 Apprendistato part-time

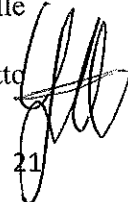
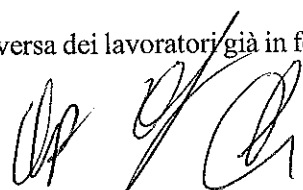
Le aziende potranno assumere alle proprie dipendenze apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo parziale, a condizione che l'orario di lavoro non sia inferiore al 60% rispetto al normale orario di lavoro previsto dal C.C.N.L., fermo restando le ore di formazione e la durata massima previste dal presente contratto.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

- Volontarietà di entrambe le parti;
- Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- Priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto



- ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- Applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Art. 63 Forma e contenuto

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. n.81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- a) La durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- b) Il periodo di prova per i nuovi assunti;
- c) Il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della collocazione lavorativa può essere effettuata in modo generico, tenendo conto che l'attività lavorativa del settore è soggetta ad una serie di condizionamenti e fattori esterni.

Art. 64 Lavoro supplementare - lavoro straordinario

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti. Per lavoro supplementare si intende, pertanto, quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi specifici accordi tra le parti.

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Per le ore eccedenti il lavoro supplementare, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente contratto.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfettariamente e convenzionalmente e devono intendersi comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 97 del presente contratto.

Art. 65 Clausole flessibili e clausole elastiche

Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli.

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

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

Il termine minimo di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche, stanti le caratteristiche peculiari del settore che richiede una certa flessibilità, è di 24 ore, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 66 Clausole flessibili

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

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Art. 67 Clausole elastiche

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 21,5% (20% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Art. 68 Disposizioni finali

Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

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

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

Il recesso, in forma scritta, potrà essere effettuato quando siano decorsi 3 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 69 Part-time week-end

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale per il fine settimana con studenti, entro il limite massimo di 8 ore mensili.

Art. 70 Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;
- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;

h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge n.300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art. 71 - Periodo di comparto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi.

Art. 72- Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 73 - Diritto di precedenza

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs.n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 %. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 24 Requisiti



Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 40% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 5 lavoratori.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione. L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo o proroga, la specificazione delle esigenze in virtù delle quali è stato stipulato. In caso di proroga dello stesso rapporto lavorativo tale specificazione è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono mutare le misure e le percentuali indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 75 Durata

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/15, così come modificato dalla L. 96/2018, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per la sostituzione di lavoratori che aderiscano allo stato di agitazione dichiarato dall'O.S. sottoscrittrice del presente contratto;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della L. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: **a)** implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di commesse o ordini, anche in assenza di incremento di lavorazioni; **b)** necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari non presenti in azienda; **c)** esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; **d)** esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 36 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D. Lgs. 81/15 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 19 comma 1, le parti concordano che il contratto a tempo determinato possa avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;



- proroga dei termini di appalto.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 36 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, rinvii, varianti o incremento di attività;
- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di durata del contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;
- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di durata del contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto, presso sede diversa da quella presso cui era stato assunto, anche con compiti diversi e in trasferta, purché previa ridefinizione dei compensi.

Art. 76 Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 D.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 40% del numero di 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.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono mutare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 77 Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015, e fermo restando quanto previsto dall'art. 76, sono esentati dai limiti percentuali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato stipulati: **a)** in fase di avvio di nuove attività, per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dall'O.S. firmataria il presente C.C.N.L.; **b)** da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite; **c)** nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro; **d)** per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive; **e)** per sostituire lavoratori assenti; **f)** con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Art. 78 Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei pregressi rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza va manifestato a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i 30 gg. successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di



precedenza.

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa. Nel caso in cui al lavoratore venga comunicato il diritto di precedenza e lo stesso non risponda entro 5 gg. dalla ricezione della comunicazione, il silenzio verrà considerato quale tacita rinuncia al diritto di precedenza.

Ai sensi del comma 2, art. 24, D. Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del presente contratto o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. 79 Disciplina della successione dei contratti

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., legati a picchi di attività non sempre prevedibili, gli intervalli di tempo tra un contratto di lavoro a termine e un contratto successivo stipulato con lo stesso lavoratore sono così ridotti:

- a 5 giorni per i contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi;
- a 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Ai sensi del disposto dell'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, le Parti, anche al fine di offrire ai soggetti svantaggiati maggiori opportunità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, individuano la possibilità di riassumere un lavoratore a termine anche prima dello spirare dei 10 o 20 gg. previsti dal surrichiamato articolo, nelle seguenti ipotesi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno o integrazione al reddito o che abbiano esaurito l'accesso a tali misure di sostegno, con disoccupati di età superiore ai 45 anni che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito personale escluso da imposizione;
- ai contratti conclusi da aziende operanti in località a prevalente vocazione turistica che, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/1963 e s.m.i., necessitano di gestire picchi di lavoro, non gestibili con le normali risorse aziendali, in predeterminati periodi dell'anno.

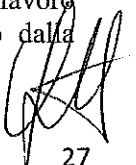
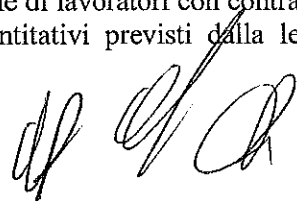
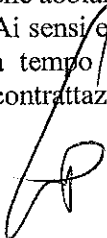
Art. 80 Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. 378/1995.

Come già anticipato in premessa, le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessitano di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità. Infatti, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 D. Lgs. 81/2015, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine.



Art. 81 EBINTUR

Le parti concordano di affidare a EBINTUR il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la quantificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 82 Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

1. intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
2. intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
3. sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art.1, lett. b), della legge n. 230/1962 e s.m.i.;
4. servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
5. sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
6. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro di cui alle lett. a), b), d), e) ed f) del comma 1, sarà previsto con contrattazione aziendale.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 40% del numero di 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.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 50% del numero di 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 lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di

trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 83 Forma e contenuti del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni: **a)** gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; **b)** il numero di lavoratori da somministrare; **c)** l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato e le misure di prevenzione adottate; **d)** la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; **e)** le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi; **f)** il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori.

Art. 84 Durata massima e proroghe

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

Art. 85 Lavoratori studenti

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui all'art. 82 del presente CCNL, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 86 Disciplina generale

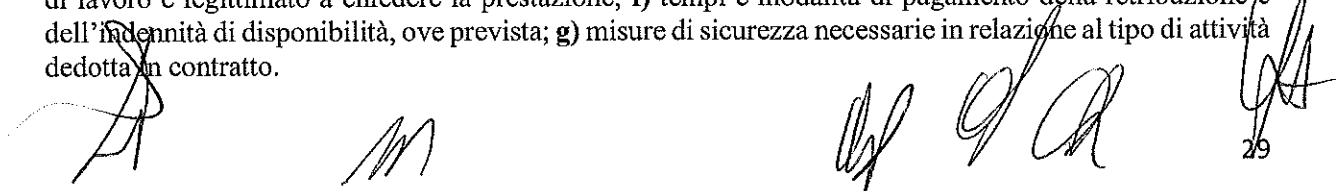
Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa. Si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa che deve essere resa solo nei casi sia richiesta dal datore di lavoro.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla L. 92/2012.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del D.Lgs. 104/2022, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, nonché i congedi, le eventuali fasce orarie e i giorni prestabiliti in cui il lavoratore è chiamato a svolgere la prestazione, eventuale adesione a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali, informazioni legate all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, la formazione obbligatoria.

Le informazioni di cui al precedente comma, possono essere comunicate al lavoratore, e conseguentemente ritenersi l'onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplini le materie.

Il contratto, predisposto in forma scritta può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiori a 55 anni, anche se pensionati, e deve contenere i seguenti elementi: **a)** durata del contratto e natura variabile della programmazione del lavoro; **b)** le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; **c)** luogo e modalità della eventuale disponibilità del lavoratore e relativo preavviso di chiamata che può essere liberamente concordato tra le parti; **d)** trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; **e)** forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la prestazione; **f)** tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista; **g)** misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



29

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente o presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di lavoro a chiamata può assumere due forme diverse:

- con obbligo di risposta;
- senza obbligo di risposta.

Nel primo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro del datore, e come controprestazione ha diritto ad una indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità ed egli non è obbligato a rispondere alla chiamata. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve tempestivamente informare il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non maturerà l'indennità di disponibilità, ove prevista.

L'ingiustificato rifiuto alla chiamata costituisce giustificato motivo di licenziamento e comporta la restituzione dell'indennità di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente va proporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, sia con riferimento alla retribuzione che alle ferie, ai trattamenti di infortunio e malattia, ai congedi di maternità e parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Art. 87 Lavoro intermittente per i periodi predeterminati

A norma dell'art. 13 del D.lgs. 81/2015, ed in ragione delle particolari caratteristiche del settore, è consentita l'individuazione di periodi predeterminati nei quali il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, con la possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. È altresì ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Il contratto può essere stipulato con o senza previsione dell'obbligo di disponibilità da parte del lavoratore, in caso di obbligo di risposta al datore di lavoro, quest'ultimo dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione base di cui al presente CCNL per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale

Art. 88 Smart working

Le parti riconoscono che, in virtù dell'evoluzione tecnologia che ha determinato un forte impatto anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, pertanto, ritengono necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa idonee a migliorare la capacità aziendale, intesa nel suo complesso, di raggiungere obiettivi competitivi, combinando la flessibilità, l'autonomia e la collaborazione, con l'ottimizzazione di strumenti, risorse e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di telelavoro, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità o in modalità di lavoro agile (*smart working*), nel caso in cui tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo, nel rispetto dei principi di cui al "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021.

Per smart working, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibile rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni: **a)** la durata; **b)** il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; **c)** la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; **d)** le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo, ove compatibili con le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, rispetto ai loro colleghi anche con riguardo all'adozione di adeguate norme di sicurezza e l'esercizio dei diritti sindacali. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L..

I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Il datore di lavoro dovrà riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della n. 104/1992, ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita/lavoro per i lavoratori, pertanto, ritengono opportuno delegare la regolamentazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa. In ogni caso le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con eventuali provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

Nota a verbale

Le parti condividono l'opportunità di implementare l'utilizzo di tale tipologia di svolgimento delle mansioni, che per le sue stesse caratteristiche potrebbe ottenere notevoli vantaggi in termine di risparmio aziendale e di ottimizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 89 Declaratorie

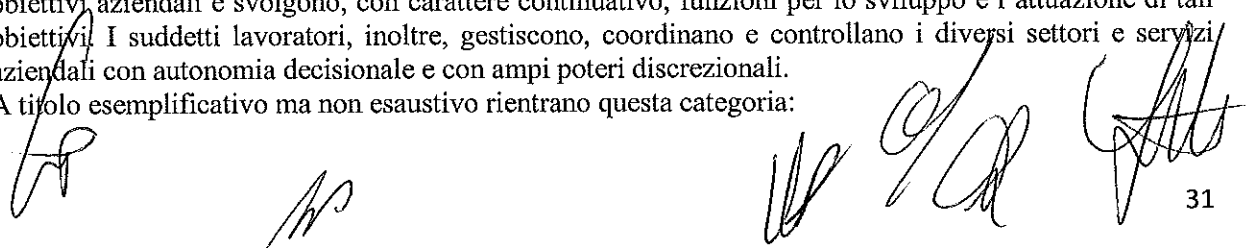
Disposizioni peculiari per i Quadri

Sono considerati Quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, abbiano idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al Quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano questa categoria:



- Responsabile del Prodotto;
- Responsabile delle Risorse Umane;
- Responsabile amministrativo;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile del Reclutamento;
- Responsabile del Controllo di Gestione;
- Responsabile Affari Generali.

Indennità di funzione

Ai quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile pari a euro 75 lordi. Tale indennità è assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali.

Livello 1°

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni direttive e che posseggono un alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa funzionali alla gestione totale della squadra di animazione durante la stagione lavorativa all'interno della struttura turistica oggetto del contratto di appalto; il tutto in relazione ai servizi di intrattenimento compreso la gestione della relazione con direttore della struttura, con gli ospiti vacanzieri, con tutti i componenti della squadra. Comprende inoltre la gestione delle risorse umane dedicate alla struttura e occupate nella produzione dei servizi di intrattenimento, di tutti i materiali affidati, della gestione delle economie di spesa e di ricavo. Riporta al proprio responsabile aziendale di area.

Appartengono a questa categoria a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Capo equipe
- Capo Villaggio
- Direttore Artistico
- Direttore di scena
- Responsabile del corpo di ballo
- Responsabile programmazione serale
- Regista della spettacolistica serale

Livello 2°

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni direttive e che posseggono un medio livello di responsabilità gestionale ed organizzativa funzionali alla gestione totale di una piccola squadra di animazione durante la stagione lavorativa all'interno della struttura turistica oggetto del contratto di appalto o di supporto ad altro responsabile di squadra, suo superiore, per tutte le funzioni descritte in caso la squadra di animazione abbia grandi dimensioni; il tutto in relazione ai servizi di intrattenimento compresa la cooperazione nella gestione della relazione con direttore della struttura, con gli ospiti vacanzieri, con i componenti della squadra. Comprende inoltre la gestione delle risorse umane a lui assegnate e occupate nella produzione dei servizi di intrattenimento, dei materiali a lui affidati. Riporta al proprio responsabile aziendale di area o al proprio capo equipe.

Appartengono a questa categoria a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Capo equipe di piccole squadre, intendendosi per tali le squadre composte da non più di 20 operatori;
- Capo animatori.
- Assistente Del Direttore Artistico
- Assistente del Direttore di Scena
- Assistente del Responsabile del corpo di ballo
- Assistente del Responsabile della Programmazione Serale
- Assistente del regista della Spettacolistica Serale
- Fonico di Palco
- Attore/attrice

Livello 3°

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori di concetto che posseggono un sufficiente livello di responsabilità gestionale e organizzativa di piccoli gruppi di persone funzionali al buon andamento del proprio singolo settore. Appartengono inoltre tutte le figure con alta competenza tecnica o artistica. Riportano al Capo Animatori e al Capo equipe o al Responsabile Serale.

Appartengono a questa categoria a titolo esemplificativo ma non esaustivo

- Responsabile Miniclub
- Responsabile Baby Club
- Responsabile Contatto
- Responsabile Animazione Diurna/Serale
- Responsabile Hostess/Steward
- Coreografo/a
- Scenografo/a
- Tecnico del Suono/Luci/Video- Dj
- Pianobarista - musicista
- Cantante
- Ballerino/a
- Circense
- Commesso/a

Livello 4°

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni esecutive che abbiano un'esperienza pregressa in animazione e si distinguono per conoscenza da quelli in prima stagione.

Appartengono a questa categoria a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

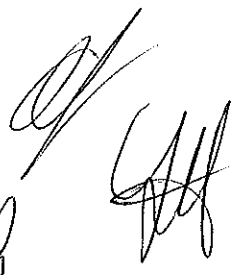
- Animatori di contatto
- Animatori Miniclub - baby club - Junior club - Torneisti
- Animatore giochi ludici
- Hostess/Steward
- Hostess/Steward escursioni
- Hostess/Steward contabili
- Hostess/Steward informazioni
- Hostess/steward punto vendita
- Hostess/steward family
- Animatore Social Media
- Animatore musicale
- Costumista di Produzione
- Guest relation

Livello 5°

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori con funzioni esecutive in prima stagione senza esperienze pregresse.

Appartengono a questa categoria a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Addetto Animazione di contatto
- Addetto Miniclub - baby club - junior club - torneisti
- Addetti ai giochi ludici
- Addetto Escursioni
- Addetto Contabilità
- Addetto alle informazioni
- Addetto al punto vendita
- Addetto Social Media
- Addetto all'animazione musicale
- Costumista guardaroba
- Addetto guest relation.



ORARIO DI LAVORO

Premessa

Il carattere multiculturale e conviviale cui si impronta la vita nei villaggi, nonché la frequente sovrapposizione dei tempi di lavoro a momenti di riposo e le forme libere, volontarie e spontanee di partecipazione degli animatori alla vita di villaggio, determinano una concreta difficoltà nell'individuare una rigida articolazione dell'orario di lavoro, anche in ragione del fatto che alcune ore della giornata, non rientranti nell'orario di lavoro, sono dedicate alla compagnia conviviale agli ospiti con un limitato apporto di energie e impegno tecnico. Ciò nonostante, per analogia con le norme che regolano l'orario di lavoro dei discontinui, si definisce che l'orario di lavoro ordinario non può essere superiore alle 45 ore settimanali.

Inoltre, vista l'esigenza di partecipazione alla vita del villaggio e di permanenza nella struttura, l'orario di lavoro, di norma sarà a full-time, con una giornata di riposo settimanale che verrà concordata tra impresa e dipendente in ragione delle esigenze di organizzazione del servizio e, comunque, a turnazione.

Essendoci un aspetto altamente formativo anche per tutti i lavoratori con singole peculiarità artistiche e dovendo l'azienda inserire momenti di preparazione quotidiani per ragazzi ancora privi di esperienza nel proprio ruolo, al fine di metterli nelle condizioni di affrontare la clientela che si rinnova settimanalmente, le riunioni formative e preparatorie di inizio giornata, anch'esse della durata massima di 30 minuti, così come il tempo per l'insegnamento degli spettacoli serali svolti nei primi 30 giorni di stagione, non saranno computati nel monte ore settimanale.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nel villaggio, la cui durata non può essere inferiore alle 2 ore.

Art. 90 Orario normale settimanale e flessibilità

La normale durata settimanale effettiva dell'orario di lavoro è di 45 ore (divisore mensile 192, divisore giornaliero mensile 26 gg). I limiti settimanali di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati ai soli fini contrattuali.

In relazione alla peculiarità del settore e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore alle 45 ore. Conseguentemente, il maggiore orario effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore, non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazione di durata inferiore alle 45 ore non dà luogo a riduzione della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 45 ore non possono superare le 8 settimane consecutive e, in ogni caso l'orario, di lavoro non potrà superare le 13 ore giornaliere (orario massimo lavorabile per effetto delle 11 ore di riposo consecutive obbligatorie previste dalla legge).

Art. 91 Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive da effettuarsi nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del D.L. 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro a turni settimanali o plurisettemanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto anche in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Art. 92 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al precedente articolo. Per le prestazioni lavorative che prevedano una attività continuativa inferiore o pari a 6 gg. non è previsto il riposo settimanale.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato, come media, in un periodo non superiore a 14 giorni. Poiché il diritto al riposo settimanale è costituzionalmente garantito, non è tra gli istituti dell'orario di

lavoro che può essere derogato dal presente contratto collettivo. Per questa ragione la disciplina del riposo settimanale può essere derogata solo nei seguenti specifici casi:

- attività di lavoro a turni;
- attività di lavoro frazionate nella giornata;
- specifiche ed eccezionali previsioni contenute nei contratti aziendali, a condizione che ai lavoratori siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso di eccezionale impossibilità oggettiva, che sia predisposta una protezione appropriata a favore degli stessi.

Le deroghe possono riguardare le regole della periodicità, della coincidenza con la domenica, della durata ovvero della consecutività. Con riferimento alla coincidenza del riposo con la domenica la legge prevede che le attività stagionali possono fissare il riposo in un giorno diverso.

Art. 93 Durata massima dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è stabilita in 4 mesi.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 94 Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro, qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

Art. 95 Recuperi

È ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro purché concordato con i rappresentanti dell'O.S. stipulante il presente CCNL e sempre purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 96 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 250 ore annuali.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA.

Le prestazioni lavorative straordinarie saranno remunerate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 122 maggiorata delle percentuali sottoindicate:

Lavoro straordinario diurno 15%

Lavoro straordinario notturno 40%

Lavoro straordinario festivo 25%.

Art. 97 Banca ore

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore, pertanto, le ore di straordinario prestate dai dipendenti verranno accantonate presso la banca ore. Le parti attiveranno tale istituto al fine di mettere i lavoratori

in condizione di utilizzare in tutto o in parte i riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro medio del periodo lavorativo.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore, nei limiti eventualmente previsti dalla contrattazione aziendale o dal contratto individuale.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 5% della forza occupata che si riduce al 2% per il giorno di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana. Per le aziende che occupano meno di 29 dipendenti, i riposi compensativi potranno essere goduti individualmente e non contemporaneamente facendo rotare il personale richiedente.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.

Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Art. 98 Lavoro notturno

Si intende per lavoro notturno quello prestato dalle ore 24,00 alle ore 6,00. Le ore di lavoro notturno, nel caso in cui non rientrino in turni regolari di servizio, saranno remunerate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 122 maggiorata del 20%.

Art. 99 Lavoro domenicale

Ai lavoratori che, nel caso in cui non rientrino in turni regolari di servizio, siano chiamati a svolgere la propria attività di domenica, sarà riconosciuta un'indennità pari ad 8,00 euro lordi per ciascuna giornata domenicale lavorata.

Art. 100 Festività

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

- Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)

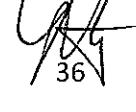
Festività infrasettimanali:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Lunedì di Pasqua (mobile)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Patrono della città

In considerazione delle particolari caratteristiche del settore, il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.



Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

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

Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo del 25%.

Art. 101 Festività soppresse e permessi retribuiti

Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 annue.

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali.

I permessi, ove non fruiti entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui in atto al momento della scadenza o, in alternativa, potranno essere fruiti in epoca successiva ma non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto.

Indipendentemente dai regimi orari adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma del presente articolo, le ulteriori 56 ore di permesso di cui al comma 4 verranno riconosciute in misura pari al 50%, per i primi due anni dall'assunzione.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione ai sensi della normativa di legge e delle norme di cui al presente contratto.

Le parti concordano nel ritenere che rientrano nei casi di cui al comma precedente: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti, anche allorquando indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non sussista, a carico del datore di lavoro, alcuna integrazione retributiva.

Art. 102 Ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 giorni annui. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giornate.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

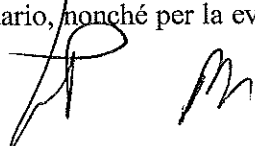
L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo, contemperando le esigenze aziendali con le necessità di fruizione del tempo libero dei dipendenti.

È in ogni caso facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di chiusura aziendale, e pertanto di ferie per i lavoratori, in periodi di minor lavoro.

Al personale è dovuta, durante le ferie, la normale retribuzione in atto.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

In 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 ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore



ai 15 giorni non verrà considerata. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, interrompe il decorso delle ferie.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

PERMESSI E CONGEDI

Art. 103 Congedo per matrimonio

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 giorni di anticipo.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 104 Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 5 giorni di calendario.

Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro, conseguente alle diverse modalità concordate, deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

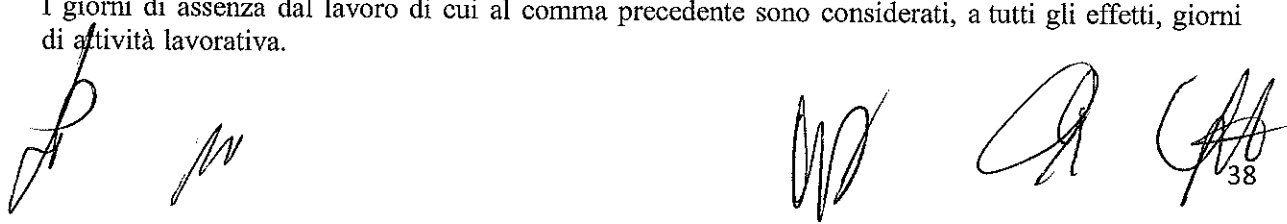
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire, previo accordo con il datore di lavoro, di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 105 Permessi per elezioni

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidate, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The number 38 is visible at the bottom right.

Art. 106 Permessi per diritto allo studio e alla formazione

Per contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di seguito specificati, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86 ovvero per la partecipazione ad attività formative di accrescimento e valorizzazione professionale diverse da quelle erogate dal datore di lavoro.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti per le ragioni di cui al presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare nonché comprovare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, in ogni caso, non saranno inferiori a 3 mesi.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la Rappresentanza sindacale, ove esistente, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per giungere all'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno dei richiedenti.

I lavoratori dovranno in ogni caso fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e certificati mensili attestanti l'effettiva frequenza, con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Art. 107 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

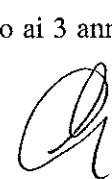
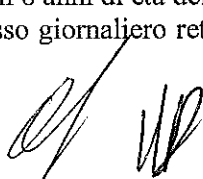
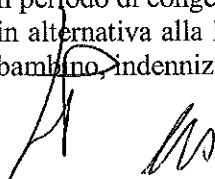
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 108 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;



- c) dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona co handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone in situazioni di grave handicap.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 109 Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purchè debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

MISSIONI, TRASFERIMENTI E DISTACCO

Art. 110 Missioni

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:


40

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) il 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) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il 10% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole. In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b), e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel 20% calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Art. 111 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 50%.

Art. 112 Ragioni del trasferimento

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 113 Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia, si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti essenziali per la legittimità del distacco sono:

- la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante;
- la temporaneità;
- la sussistenza di un interesse da parte del distaccante.

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive e verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 114 Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'espletamento della sua attività, ed in particolare:

- a) Osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) Svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
- c) Conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
- d) Non trarre profitto, in qualunque modo con danno per l'azienda, dai compiti inerenti la posizione assegnatagli, non svolgere, inoltre, attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;
- e) Usare modi cortesi con il pubblico;
- f) Non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- g) Attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona, nei confronti di colleghi, clienti e terzi e, conseguentemente, astenersi da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo che ledano l'altrui dignità;
- h) Rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Art. 115 Sanzioni disciplinari

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;
- c) Multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a 5 giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

- a) Dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) Senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) Non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;



- d) Per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
- e) Contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- f) In altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Il maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva. L'importo delle multe sarà devoluto a CISCOS (Centro Internazionale Sindacale per la Collaborazione allo Sviluppo).

Non potrà tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Art. 116 Assenze non giustificate

Salvo i casi di legittimo impedimento, il cui onere della prova grava in capo al dipendente, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a 3 giorni, una multa non eccedente l'importo del 5% della retribuzione non corrisposta e, nel caso di assenza fino a 5 giorni una multa non eccedente l'importo del 10% della retribuzione non corrisposta.

Art. 117 Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi di secondo livello.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro, poichè le stesse devono ritenersi subordinate all'accertamento del danno. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare, o comunque a ridurre al minimo, la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

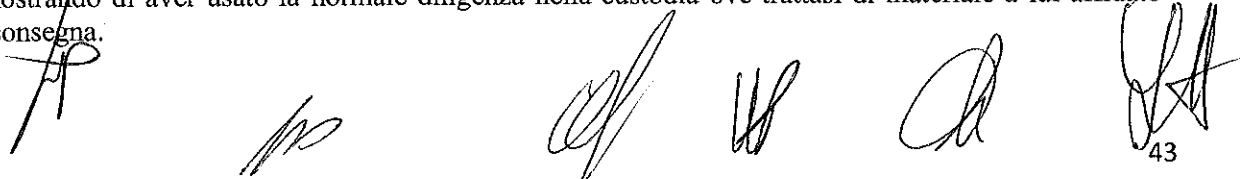
Art. 118 Ritiro patente

Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali o che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle mansioni lavorative, quando il ritiro non sia determinato da ragioni che comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione né la maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 119 Sottrazione di materiale

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.



Art. 120 Corredo - Abiti di servizio

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

Art. 121 Sistemi di videosorveglianza

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati solo previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 122 Elementi della Retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobate (paga base + indennità di contingenza);
- eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati;
- eventuali scatti di anzianità.

I minimi tabellari sono i seguenti:

LIVELLO	Paga Base dall'1.6.2023	Aumenti salariali dall'1.6. 2024	Aumenti salariali dall'1.6. 2025
Quadri	€ 2.530,00	Euro 26,35	Euro 41,63
1°	€ 2.480,25	Euro 23,60	Euro 36,46
2°	€ 1.830,23	Euro 21,05	Euro 34,02
3°	€ 1.538,00	Euro 19,45	Euro 32,20
4°	€ 1.448,00	Euro 17,02	Euro 28,70
5°	€ 1.385,80	Euro 15,56	Euro 25,08

Art. 123 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di 5 giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al 90% della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio entro i 7 giorni successivi.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 124 Scatti di anzianità

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
Quadri	33,00
1°	32,00
2°	30,00
3°	27,00
4°	25,00
5°	23,00

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza la liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 125 Tredicesima mensilità

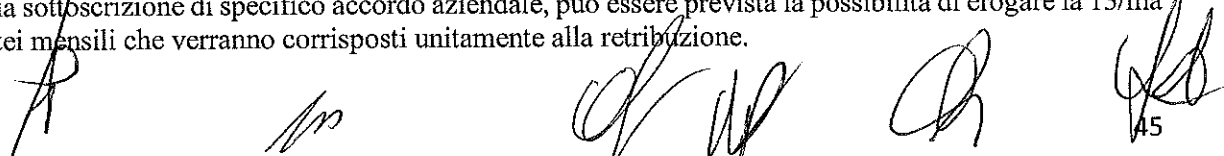
In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In 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 tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Dall'ammontare della 13^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto, fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (art. 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

Previa sottoscrizione di specifico accordo aziendale, può essere prevista la possibilità di erogare la 13^a mensilità in ratei mensili che verranno corrisposti unitamente alla retribuzione.



Art. 126 Indennità di cassa e maneggio denaro

Al personale adibito con continuità ad operazioni di cassa o al maneggio di denaro è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della normale retribuzione.

L'indennità è riconosciuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze o ammanchi.

Art. 127 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti, concordando di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria **PreviLavoro Italia**, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi. E', altresì, facoltà delle aziende di iscrivere i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento (esempio co.co.co., ecc).

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in € 129,00 annui a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 129,00 euro è sostitutivo di un equivalente aumento contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che, in fase di prima applicazione del presente articolo, ovvero nelle more dell'ottenimento, da parte del Fondo Sanitario PreviLavoro Italia, del proprio codice di riscossione INPS, la quota sarà versata all'Ente Bilaterale FormaSicuro attraverso il codice di riscossione INPS denominato FOSI.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 128 Malattia

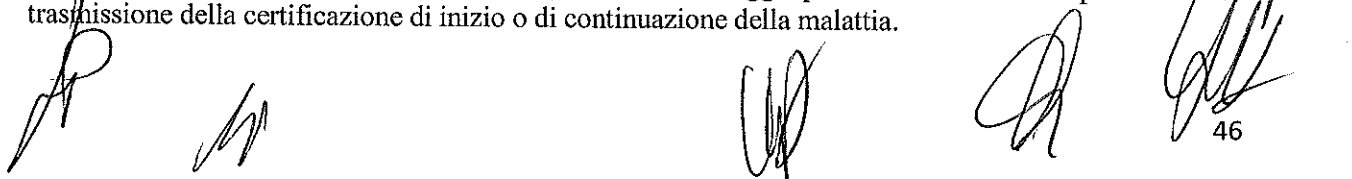
Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

Art. 129 Oneri delle parti in caso di malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.



Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Salvo il caso di opposizione all'accertamento degli Organi competenti, con conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza circa eventuali mutamenti di indirizzo, che vanno tempestivamente comunicati all'azienda da parte del lavoratore, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto:

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi nell'arco di un anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- c) Dal 4° al 180° verrà corrisposta un'indennità pari all'80%.

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del comparto previsti dal presente C.C.N.L., ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 130 Reperibilità

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

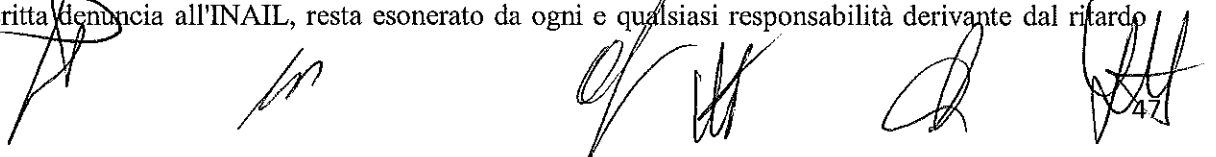
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 del decreto-legge del 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 131 Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo



stesso.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Art. 132 Divieto di cumulo

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Art. 133 Anticipazione indennità INAIL

In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, anche ratealmente.

Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

Art. 134 Periodo di comporta

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale, che non sia in periodo di prova o di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 135 Malattie oncologiche

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato, anche se eccedente i 120 giorni.

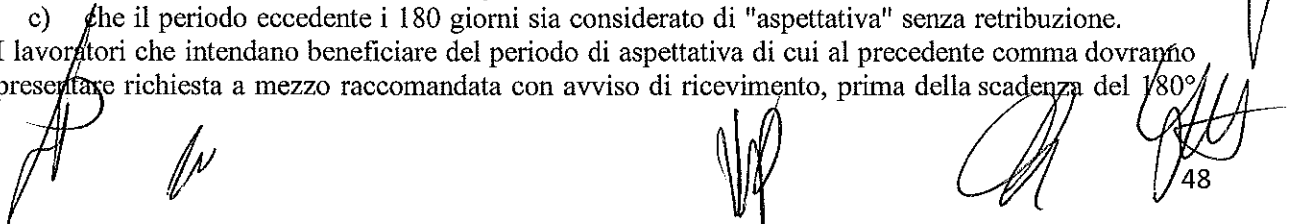
Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. 136 Aspettativa senza retribuzione

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del 180°



giorno di assenza per malattia o infortunio, nonché firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 137 Rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 138 Lavoratori affetti da tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 139 Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

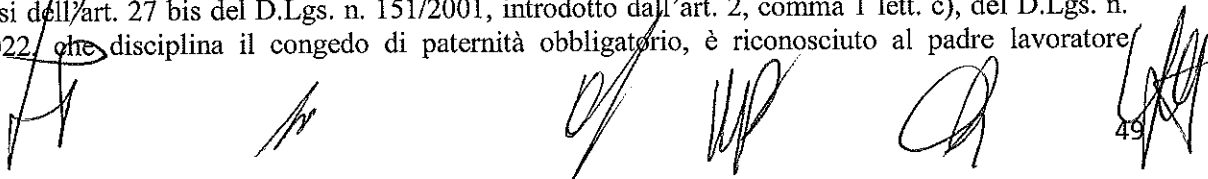
In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Ai sensi dell'art. 27 bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuto al padre lavoratore



49

dipendente un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi (20 per parto plurimo) con corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ex art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27 bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze, con un anticipo non minore di 5 giorni, se possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore).

Art. 140 Divieto di licenziamento

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, purchè attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 141 Oneri della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato civile, o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 142 Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.


50

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 % della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);

la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);

la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);

l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

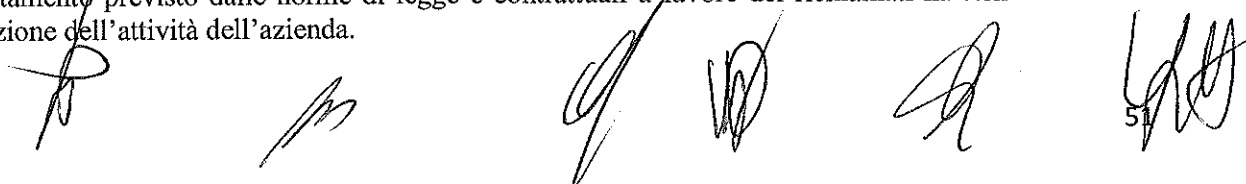
Art. 143 Chiamata alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 (cfr. sentenza Corte costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.



Alla fine del richiamo, sia in caso di invio in congedo, sia in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 144 Recesso

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990 e successive modifiche, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o con altro mezzo considerato equipollente dalla legge.

Art. 145 Preavviso

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

- a) **Fino a 5 anni di servizio compiuti:**



<i>Livelli</i>	<i>Preavviso</i>
Quadri e 1°	2 mesi
2° e 3°	1 mese
4° e 5°	20 giorni

- b) **Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:**

<i>Livelli</i>	<i>Preavviso</i>
Quadri e 1°	3 mesi
2° e 3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni

- c) **Oltre i 10 anni di servizio compiuti:**

<i>Livelli</i>	<i>Preavviso</i>
Quadri e 1°	4 mesi
2° e 3°	2 mesi



Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. 146 Indennità sostitutiva del preavviso

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, dovrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 147 Dimissioni

Le dimissioni devono essere rassegnate, secondo la procedura vigente, in base a quanto previsto dall'art. 26 D. Lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità il datore di lavoro che si sia reso colpevole di ingiurie o atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite, fatto salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 148 Matrimonio

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali o collettivi, o in regolamenti, che prevedano la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

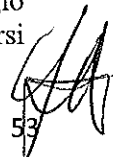
Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al terzo comma, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del secondo comma dell'art. 3 della L. n. 860/1950 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 149 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990, n. 108, e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi



che per:

a) giusta causa senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 c.c.);

b) giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o pec, al lavoratore, che può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 gg. dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- a) recidiva reiterate nelle mancanze disciplinari;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
- c) irregolare e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza;
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;
- l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- m) reiterato stato di ubriachezza.

Art. 150 Nullità del licenziamento discriminatorio

Il licenziamento, ove discriminatorio, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, a norma dell'articolo 15, L. 300/1970, e s.m.i.. È altresì nullo qualsiasi licenziamento riconducibile agli altri casi espressamente previsti dalla legge.

Art. 151 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova del contrario, se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

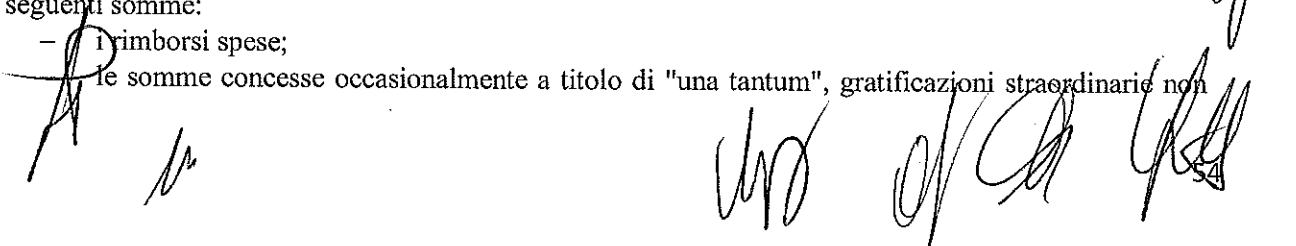
Art. 152 Trattamento di Fine Rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 297/1982, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;

le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non



- contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, ove non abbiano carattere continuativo e non occasionale, e per lavoro festivo;
- la contribuzione;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, 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 assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 153 Corresponsione del trattamento di fine rapporto e richiesta di anticipazione

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. e della L. n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 comma 1 della Legge n. 1204/1971 e s.m.i..

Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

Art. 154 Decesso del lavoratore

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art. 155 Restituzione Documenti di Lavoro

L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro 3 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 156 Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dall'8 giugno 2023 e sarà valido sino al 7 giugno 2026.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 157 Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

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

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

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

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale". Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

ALLEGATO A)

Comfort Pack

Al fine di permettere all'animatore di espletare al meglio la propria attività lavorativa, e con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro che contemperi le particolari esigenze aziendali del settore, con quelle dei dipendenti, l'impresa fornirà agli animatori, previa apposita convenzione con la struttura di destinazione o con il committente, un "comfort pack" che, all'atto dell'assunzione, dovrà essere espressamente accettato dal lavoratore.

I servizi minimi forniti saranno:

- un alloggio, anche in condivisione con altri colleghi all'interno o in prossimità del luogo di lavoro. Le camere adibite ad alloggio, che saranno direttamente fornite dalla struttura di destinazione o dal committente, dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
- un servizio di vitto costituito dalla colazione, più 2 pasti giornalieri (pranzo e cena). La colazione sarà servita secondo gli usi e le abitudini riservate agli ospiti della struttura di destinazione, presso il ristorante o il bar della stessa;
- servizio di lavanderia o utilizzo di lavatrice per lavaggio dei propri indumenti;
- servizio di pulizia camere e cambio biancheria settimanale;
- libero accesso alle infrastrutture del villaggio, con divisa, negli orari di servizio e in momenti di convivialità;
- connessione internet (qualora esistente);



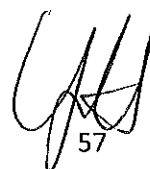
- permanenza nel villaggio anche durante i periodi non lavorativi.

Il datore di lavoro, dopo aver valutato e concordato con il committente o con la struttura di destinazione, il valore complessivo dei servizi offerti al lavoratore, indicherà nel contratto di assunzione l'ammontare delle somme che, a titolo "comfort pack", verranno detratte in busta paga dalla retribuzione concordata e, previo assenso scritto del lavoratore stesso, provvederà a versare quanto dovuto alla struttura di destinazione o al committente.

Il lavoratore non risulterà in alcun modo obbligato nei confronti del committente o della struttura di destinazione, neppure in caso di mancato versamento da parte del datore di lavoro delle quote di cui al "comfort pack".

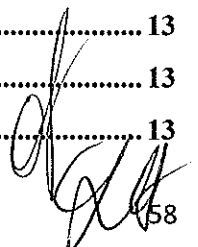
Rimangono salve tutte le previsioni migliorative del presente CCNL già in essere.

Le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare, con il presente atto, una convenzione per la fornitura di servizi su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende di animazione turistica, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che, pertanto, essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.








SOMMARIO

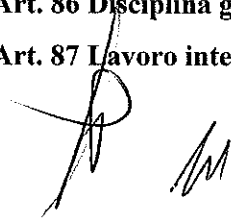
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.....	1
PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI ANIMAZIONE, SPETTACOLO, CONTATTO, MINICLUB, BABYSITTING, LUDOTECHE E SPORT	1
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	3
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.....	3
Livello territoriale.....	3
SFERA DI APPLICAZIONE	3
Art. 1 Sfera di applicazione.....	3
Art. 2 Validità.....	4
Art. 3 Pluralità di unità aziendali.....	4
Art. 4 Parità di genere	4
Art. 5 Contrattazione di prossimità	4
Art. 6 Premio di risultato e politiche di welfare.....	5
Art. 7 Materie demandate alla contrattazione di II livello.....	5
ENTI BILATERALI.....	6
Art. 8 EBINTUR	6
Art. 9 Finanziamento EBINTUR.....	7
Art. 10 Conciliazione delle controversie	8
Art. 11 Formazione professionale e continua	8
Art. 12 Fonditalia	9
Art. 13 Commissioni paritetiche di conciliazione.....	9
Art. 14 Commissioni paritetiche territoriali.....	9
Art. 15 Commissione di Conciliazione Territoriale	9
Art. 16 Procedura	10
Art. 17 Collegio Arbitrale.....	10
Art. 18 Arbitrato	11
Art. 19 Norme finali.....	11
ATTIVITÀ SINDACALE	11
Art. 20 Delegato Aziendale.....	11
Art. 21 Dirigenti Sindacali	12
Art. 22 Permessi sindacali ed RLS	12
Contributo di assistenza contrattuale	13
Art. 23 Albo comunicazioni.....	13
Art. 24 Assemblee	13
Art. 25 Referendum	13
Art. 26 Elezioni RSU.....	13

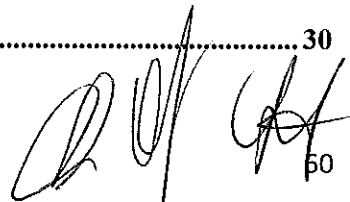


Art. 27 Rinvio	14
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO	14
Art. 28 Assunzione	14
Art. 29 Periodo di prova.....	14
Art. 30 Durata	14
Art. 31 Donne e Minori.....	15
Art. 32 Inquadramento.....	15
Art. 33 Passaggi di qualifica.....	15
Art. 34 Mansioni promiscue.....	15
MERCATO DEL LAVORO	15
Premessa	15
Art. 35 Salario di primo ingresso.....	16
CONTRATTO DI APPRENDISTATO	17
Premessa	17
Art. 36 Tipologie	17
Art. 37 Proporzione numerica	17
Art. 38 Limiti di età	17
Art. 39 Disciplina generale.....	17
Art. 40 Piano formativo.....	18
Art. 41 - Periodo di prova.....	18
Art. 42 Trattamento normativo	18
Art. 43 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	18
Art. 44 Malattia.....	18
Art. 45 Referente per l'apprendistato	18
Art. 46 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	19
Art. 47 Obblighi del datore di lavoro	19
Art. 48 Doveri dell'apprendista	19
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	19
Art. 49 Percentuale di conferma.....	19
Art. 50 Durata dell'apprendistato	19
Art. 51 Attività formativa: durata e contenuti.....	20
Art. 52 Modalità di erogazione della formazione.....	20
Art. 53 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo.....	20
Art. 54 Altre tipologie di apprendistato.....	20
Art. 55 Apprendistato di alta formazione e ricerca	20
Art. 56 Qualifiche con durata fino a 4 anni	21

Art. 57 Parere di conformità Ente bilaterale.....	21
Art. 58 Fondo assistenza sanitaria.....	21
Art. 59 Formazione apprendisti.....	21
Art. 60 Rinvio alla legge	21
Art. 61 Apprendisti in cicli stagionali	21
Art- 62 Apprendistato part-time	21
LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	21
Premessa	21
Art. 63 Forma e contenuto	22
Art. 64 Lavoro supplementare - lavoro straordinario.....	22
Art. 65 Clausole flessibili e clausole elastiche.....	22
Art. 66 Clausole flessibili.....	23
Art. 67 Clausole elastiche	23
Art. 68 Disposizioni finali.....	23
Art. 69 Part-time week-end.....	23
Art. 70 Retribuzione	23
Art. 71 - Periodo di comporto per malattia	24
Art. 72- Consistenza dell'organico aziendale	24
Art. 73 - Diritto di precedenza	24
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	24
Art. 74 Requisiti	24
Art. 75 Durata	25
Art. 76 Limiti quantitativi.....	26
Art. 77 Nuove attività	26
Art. 78 Diritto di precedenza	26
Art. 79 Disciplina della successione dei contratti.....	27
Art. 80 Stagionalità	27
Art. 81 EBINTUR	28
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	28
Art. 82 Definizione	28
Art. 83 Forma e contenuti del contratto di somministrazione	29
Art. 84 Durata massima e proroghe.....	29
Art. 85 Lavoratori studenti	29
LAVORO INTERMITTENTE.....	29
Art. 86 Disciplina generale.....	29
Art. 87 Lavoro intermittente per i periodi predeterminati.....	30





Art. 88 Smart working.....	30
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	31
Art. 89 Declaratorie	31
Disposizioni peculiari per i Quadri	31
Livello 1°	32
Livello 2°	32
Livello 3°	33
Livello 4°	33
Livello 5°	33
ORARIO DI LAVORO	34
Premessa	34
Art. 90 Orario normale settimanale e flessibilità.....	34
Art. 91 Riposo giornaliero.....	34
Art. 92 Riposo settimanale	34
Art. 93 Durata massima dell'orario di lavoro	35
Art. 94 Orario di lavoro dei minori.....	35
Art. 95 Recuperi.....	35
Art. 96 Lavoro straordinario	35
Art. 97 Banca ore	35
Art. 98 Lavoro notturno	36
Art. 99 Lavoro domenicale.....	36
Art. 100 Festività.....	36
<i>Festività nazionali:</i>	36
<i>Festività infrasettimanali:</i>	36
Art. 101 Festività soppresse e permessi retribuiti.....	37
Art. 102 Ferie	37
PERMESSI E CONGEDI	38
Art. 103 Congedo per matrimonio	38
Art. 104 Congedo per motivi familiari.....	38
Art. 105 Permessi per elezioni.....	38
Art. 106 Permessi per diritto allo studio e alla formazione	39
Art. 107 Aspettativa per tossicodipendenza	39
Art. 108 Congedi e permessi per handicap.....	39
Art. 109 Congedo per donne vittime di violenza di genere	40
MISSIONI, TRASFERIMENTI E DISTACCO.....	40
Art. 110 Missioni.....	40

Art. 111 Trasferimenti	41
Art. 112 Ragioni del trasferimento.....	41
Art. 113 Distacco	41
NORME DI COMPORTAMENTO.....	42
Art. 114 Doveri del lavoratore	42
Art. 115 Sanzioni disciplinari.....	42
Art. 116 Assenze non giustificate.....	43
Art. 117 Consegne e rotture	43
Art. 118 Ritiro patente.....	43
Art. 119 Sottrazione di materiale	43
Art. 120 Corredo - Abiti di servizio.....	44
Art. 121 Sistemi di videosorveglianza	44
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	44
Art. 122 Elementi della Retribuzione.....	44
Art. 123 Corresponsione della retribuzione.....	45
Art. 124 Scatti di anzianità	45
Art. 125 Tredicesima mensilità.....	45
Art. 126 Indennità di cassa e maneggio denaro.....	46
Art. 127 Assistenza Sanitaria Integrativa	46
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	46
Art. 128 Malattia.....	46
Art. 129 Oneri delle parti in caso di malattia.....	46
Art. 130 Reperibilità.....	47
Art. 131 Infortunio	47
Art. 132 Divieto di cumulo	48
Art. 133 Anticipazione indennità INAIL.....	48
Art. 134 Periodo di comporto	48
Art. 135 Malattie oncologiche	48
Art. 136 Aspettativa senza retribuzione	48
Art. 137 Rinvio.....	49
Art. 138 Lavoratori affetti da tubercolosi.....	49
Art. 139 Congedo di maternità e paternità	49
Art. 140 Divieto di licenziamento	50
Art. 141 Oneri della lavoratrice	50
Art. 142 Congedo parentale.....	50
Art. 143 Chiamata alle armi	51

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	52
Art. 144 Recesso	52
Art. 145 Preavviso.....	52
Art. 146 Indennità sostitutiva del preavviso.....	53
Art. 147 Dimissioni	53
Art. 148 Matrimonio.....	53
Art. 149 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo.....	53
Art. 150 Nullità del licenziamento discriminatorio.....	54
Art. 151 Licenziamento simulato.....	54
Art. 152 Trattamento di Fine Rapporto	54
Art. 153 Corresponsione del trattamento di fine rapporto e richiesta di anticipazione.....	55
Art. 154 Decesso del lavoratore.....	55
Art. 155 Restituzione Documenti di Lavoro	55
VIGENZA CONTRATTUALE	56
Art. 156 Decorrenza e durata	56
Art. 157 Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.	56
ALLEGATO A)	56

