



**CCNL  
TURISMO**

5 aprile

**2017**

---

CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Imprese esercenti attività nel settore del Turismo e dei Pubblici esercizi

**FAPI  
CESAC  
FILDI-CIU**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI  
DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE  
DEL TURISMO E DEI PUBBLICI ESERCIZI**

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLA  
PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro  
ROMA

**C.N.E.L.**

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro  
ROMA

**INPS**

Istituto Nazionale Previdenza Sociale  
ROMA

**INAIL**

Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro  
ROMA

**Oggetto:** contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti dalle Imprese esercenti attività nel settore del Turismo e dei Pubblici esercizi.

I sottoscritti:

- FAPI -Federazione Autonoma Piccole Imprese - Codice fiscale 97069760839,
- CESAC – Confederazione Europea dei Sindacati Autonomi del Commercio - Codice fiscale 97038880833
- FILDI- CIU - Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Codice Fiscale 97739100580

**DEPOSITANO**

Agli spettabili Enti in Indirizzo il CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Imprese esercenti attività nel settore del Turismo e dei Pubblici esercizi con scadenza il 30/03/2020, sottoscritto per totale accettazione e applicazione da parte dei loro associati ed iscritti.

Firmato in Roma dalle Federazioni

Roma lì 05/04/2017

**IN FEDE**



Le parti convengono che il presente CCNL è aperto alla firma per adesione da tutte le Organizzazioni datoriali e dei lavoratori del settore che lo ritengono opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le loro basi associative ed iscritti

**C.C.N.L.**

**per i lavoratori del settore**

**TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI**

**Testo Ufficiale**

**Costituzione delle parti**

ROMA - L'anno 2017 il giorno 5 del mese di aprile

**Per le Imprese:**

- FAPI, Federazione Autonoma Piccole Imprese del Commercio dell'Agricoltura dell'Artigianato del Turismo dei Servizi e dell'industria, rappresentata dal Presidente Avv. Gino Sciotto;
- CESAC, Confederazione Europea dei Sindacati Autonomi del Commercio, rappresentata dal Segretario nazionale Dott. Giuseppe Silvestro

**Per i lavoratori:**

- FILDI-CIU, Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti, rappresentata dal Segretario Nazionale Dott.ssa Luisa Longo;

Si è stipulato, nell'interesse delle rispettive parti rappresentate, il presente CCNL dei lavoratori del settore del Turismo e dei Pubblici esercizi, composto da n. **83** articoli e un **allegato "A" Accordo Economico Collettivo dei lavoratori autonomi, imprenditori soci e loro familiari**, che sono stati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle suddette Organizzazioni sindacali.

## **Premessa**

*FAPI, CESAC e FILDI-CIU, contestualmente alla stipulazione del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Imprese esercenti attività nel settore del Turismo e dei Pubblici esercizi, si danno reciprocamente atto di comprendere le esigenze delle rispettive Parti Sociali rappresentate e concordano quanto segue:*

- ✓ Di interpretare l'orientamento del Governo sul campo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali che intendono ridurre gli spazi della conflittualità politica o ideologica;*
- ✓ Di impersonare nelle rispettive aree di competenza per la creazione del nuovo sistema contrattuale particolarmente indicato per tutti i livelli di professionalità con un'alta specializzazione e qualificazione;*
- ✓ Di considerare che l'avvento della flessibilità stia sedimentando una nuova cultura del lavoro, per cui la stabilità appare sempre più una debolezza per la carriera e l'occupazione;*
- ✓ Di accordare un percorso strategico di priorità alla ricerca di strumenti nell'area della Piccola e Media Impresa per mettere a fuoco i problemi del settore ed individuare efficaci strategie di sviluppo del vero "Motore economico" del sistema italiano in termini occupazionali e di quote di mercato.*

## **TITOLO I**

### **- STRUTTURA E SISTEMA DELLE RELAZIONI -**

#### **CAPITOLO I - Applicazione decorrenza e durata**

Art. 1 - Sfera di applicazione

Art. 2 - Decorrenza e durata

Art. 3 - Validità'

#### **CAPITOLO II - Relazioni sindacali**

Art. 4 – Livelli di contrattazione

Art. 5 – Rapporti sindacali fra le parti

Art. 6 – Attività sindacale

Art. 7 – Commissione di conciliazione paritetica nazionale

Art. 8 – Composizione delle controversie in sede sindacale

#### **CAPITOLO III - Bilateralita' e strumenti paritetici e di servizio**

Art. 9 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

Art. 10 – Sistema di formazione professionale e continua

Art. 11 - Ente Bilaterale – EBICOST (Ente Bilaterale del Commercio dei Servizi e del Turismo)

Art. 12 – Associazione Nazionale per la Sicurezza delle Imprese - A.S.I.

Art. 13 - Previdenza complementare

Art. 14 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 15 - Patronati

Art. 16 – Centri di assistenza fiscale - CAF

Art. 17 – Accesso al credito

Art. 18 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

#### **CAPITOLO IV - Classificazione del personale**

Art. 19 – Livelli di inquadramento del personale

Art. 20 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

Art. 21 – Il lavoratore autonomo

Art. 22 – Il socio coimprenditore

Art. 23 – Il quadro superiore

**TITOLO II**  
**- IL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO -**

**CAPITOLO V - Costituzione del rapporto di lavoro**

Art. 24 - Assunzione

Art. 25 – Periodo di prova

Art. 26 - Divieti

Art. 27 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

Art. 28 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

**CAPITOLO VI - Disciplina del rapporto di lavoro**

Art. 29 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Art. 30 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 31 – Contratto di lavoro somministrato

Art. 32 – Contratto di lavoro a tempo parziale

Art. 33 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Art. 34 - Telelavoro

Art. 35 – Tirocinio

**TITOLO III**  
**- NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO -**

**CAPITOLO VII - Svolgimento del rapporto di lavoro**

Art. 36 – Orario di lavoro

Art. 37 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 38 – Banca ore

Art. 39 - Reperibilità

Art. 40 – Richiamo in servizio

Art. 41 – Lavoro non soggetto a limitazioni di orario

Art. 42 – Lavoro minorile

Art. 43 – Lavoro festivo e notturno

Art. 44 – Lavoro straordinario

Art. 45 – Lavoro a turni

## **CAPITOLO VIII - Organizzazione del lavoro**

- Art. 46 – Riposo settimanale – festività e permessi
- Art. 47 - Ferie
- Art. 48 - Aspettativa
- Art. 49 – Sospensione – soste – riduzione d’orario e recuperi
- Art. 50 – Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 51 - Volontariato
- Art. 52 - Preavviso
- Art. 53 – Cessione – trasferimento – fallimento dell’azienda
- Art. 54 – Cambio di gestione
- Art. 55 – Risarcimento danni

## **CAPITOLO IX - Trattamento economico**

- Art. 56 – Trattamento economico del lavoratore dipendente
- Art. 57 – Tabella delle retribuzioni
- Art. 58 - Tredicesima mensilità
- Art. 59 – Aumenti periodici di anzianità
- Art. 60 – Indennità varie
- Art. 61 – Reclami sulla busta paga
- Art. 62 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 63 – Trattamento economico del Quadro superiore
- Art. 64 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo
- Art. 65 – Modalità di trattamento del socio coimprenditore

## **TITOLO IV - TUTELE -**

## **CAPITOLO XI - Trattamento di malattia ed altre tutele**

- Art. 66 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio
- Art. 67 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 68 – Lavoratori immigrati
- Art. 69 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 70 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 71 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 72 – Congedo per matrimonio
- Art. 73 – Diritto allo studio
- Art. 74 – Contrasto al mobbing

## **CAPITOLO XII - Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**

Art. 75 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

Art. 76 – Contrasto allo stress da lavoro correlato

Art. 77 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

## **TITOLO V**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E NORME FINALI**

#### **CAPITOLO XIII - Risoluzione**

Art. 78 – Provvedimenti disciplinari

Art. 79 – Risoluzione del rapporto di lavoro

#### **CAPITOLO XIII - Norme finali**

Art. 80– Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 81 – Norma generale

Art. 82 – Clausola di salvaguardia

Art. 83 – Procedure per l'allineamento contrattuale

**TITOLO I**  
**- STRUTTURA E SISTEMA DELLE RELAZIONI -**

**CAPITOLO I - Applicazione decorrenza e durata**

**Art. 1 - Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere dalle sotto elencate Aziende del Turismo:

**AZIENDE ALBERGHIERE**

- alberghi, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, hotel meubl , pensioni e locande, ristoranti, self-service, tavole calde, caff  e bar annessi, birrerie, servizio di mensa, residence universitari, collegi, convitti, ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- locali notturni, taverne, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto 3, annessi alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in e sia parte integrante della struttura alberghiera e purch  vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- centri benessere e curativi per la persona integrati nelle Aziende alberghiere;
- colonie climatiche estive ed invernali ed attivit  similari;
- villaggi turistici, residence e ostelli;
- tutte le altre attivit  extra-turistiche al supporto del turismo all'interno delle Aziende alberghiere quali: centri benessere (beauty farm/spa) strutture per il noleggio di attrezzature per l'attivit  di svago, l'igiene della persona, la cultura, l'enogastronomia, lo sport.

**AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI**

- ristoranti tradizionali, self-service, trattorie, osterie con cucina, pizzerie, fast-food;
- tavole calde, rosticcerie, pizzerie da asporto ed al taglio, piadinerie, paninoteche, kebab, gastronomie, pasticcerie, gelaterie;
- piccole pensioni, locande aventi massimo dieci camere;
- bar, caff , snack bar, locali e ritrovi – birrerie e pub, torrefazioni caff , bottiglierie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio dove si somministrano e si vendono alimenti e bevande di cui agli artt.3 e 5 della legge 25 Agosto 1991 n.287;
- chioschi di vendita gelati, bibite e simili;
- negozi con laboratori di confetterie, gelaterie, cremerie e pasticcerie di natura artigianale e reparti di pasticcerie e confetterie annessi ai pubblici esercizi;
- locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzati dalla vigente normativa;
- posti di ristoro sulla viabilit  ordinaria ed autostradale;
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffet di stazione) aeroportuali, marittime, fluviali,

servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici di servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

- Aziende addette alla preparazione, confezionamento e alla distribuzione dei pasti della ristorazione collettiva e catering, ricevimenti e banchetti – sale e servizi;
- spacci aziendali di bevande e simili;
- pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti per la balneazione, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi;
- Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- ogni altro esercizio in cui somministrano alimenti e bevande;
- parchi naturali e faunistici, parchi di divertimento e altri parchi a tema;
- ogni altra attività per la vendita di bevande ad alimenti inserita in contesti extra- turistici.

#### COMPLESSI TURISTICI E RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

- campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

#### ALBERGHI DIURNI

#### STABILIMENTI BALNEARI

- stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

#### IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

- agenzie di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze, inoltre, le imprese che effettuano in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 1, punto 4 , DPCM 13/09/2002;
- operatori privati, associazioni del tempo libero, religiose, culturali, studentesche giovanili e simili, che svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

#### PORTI E APPRODI TURISTICI

- porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

#### RIFUGI ALPINI.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: l'EBICOST., l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà

e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni che l'EBICOST. garantisce ai Lavoratori iscritti.

Le quote ed i contributi versati all'EBICOST. sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "*ad personam*".

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le Aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

## **Art. 2 - Decorrenza e durata**

La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 30 marzo 2020.

Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

### **Art. 3 - Validità**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

## **CAPITOLO II - Relazioni sindacali**

### **Art. 4 – Livelli di contrattazione**

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- Contrattazione di I livello: contratto nazionale di categoria;
- Contrattazione di II livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Al II livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;

- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le materie sono individuate nel comma 2 del citato Art. 8 e riguardano:

- l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

### **Art. 5 – Rapporti sindacali fra le parti**

Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.

In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

### **Art. 6 – Attività sindacale**

Ai dirigenti sindacali delle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.

Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.

Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo,

secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.

L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.

#### **Art. 7 – Commissione di conciliazione paritetica nazionale**

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'EBICOST con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttorio.

La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste

sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'EBICOST, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'EBICOST ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

### **Art. 8 – Composizione delle controversie in sede sindacale**

Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'EBICOST. In assenza di articolazione territoriale di EBICOST la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale – EBICOST che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale – EBICOST territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 8.

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'EBICOST territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

### **CAPITOLO III - Bilateralita' e strumenti paritetici e di servizio**

#### **Art. 9 - Servizi per i lavoratori e per le imprese**

Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.

*Formazione permanente e continua* - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.

Le parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.

*Welfare integrativo e Sostegno al reddito* - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'EBICOST l'ente bilaterale deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'EBICOST tramite il proprio Consiglio Direttivo avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.

*Osservatorio e assistenza contrattuale* - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso

l'EBICOST l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore.

Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.

Conciliazione - Le parti stabiliscono che presso l'EBICOST venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.

Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro é previsto nell'A.S.I.

Ulteriori servizi – Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'EBICOST. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'EBICOST il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.

Adesione all'ente bilaterale EBICOST - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

## **Art. 10 – Sistema di formazione professionale e continua**

Le Parti individuano in FONDO C.A.S.T.I.A. (fondo per le imprese del Commercio dell'Artigianato dei Servizi del Turismo dell'Industria e dell'Agricoltura) il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal Legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

Le Parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

### **Art. 11 - Ente Bilaterale per le Imprese i Lavoratori Autonomi**

Le Parti convengono che l'ente bilaterale di riferimento è l'EBICOST. ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'EBICOST in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'EBICOST stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".

Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'EBICOST in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.

Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'EBICOST, in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di strumenti bilaterali sono i seguenti:

1. **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – alla cui gestione è deputato l'ASI operante presso l'EBICOST.
2. **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
3. **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA EBICOST sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
4. **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
5. **Fondo Gestione Bilateralità** – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST.

### **Art. 12 – Associazione Nazionale per la Sicurezza delle Imprese**

Le Parti convengono che l'orgASImo paritetico nazionale di riferimento è l'ASI, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 allegato C4 che viene integralmente recepito nel presente CCNL. L'ASI ha sede ed opera presso l'EBICOST e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente.

Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

### **Art. 13 - Previdenza complementare**

In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.

La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

### **Art. 14 - Assistenza sanitaria integrativa**

L'Assistenza Sanitaria Integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.

Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

### **Art. 15 – Patronati**

Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.

Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBICOST ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

### **Art. 16 – Centri di assistenza fiscale – CAF**

Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.

Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBICOST ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

### **Art. 17 – Accesso al credito**

Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.

All'interno dell'EBICOST le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il 31.12.2015.

Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente Articolo.

#### **Art. 18 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese**

Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed orgASImi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.

Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

### **CAPITOLO IV - Classificazione del personale**

#### **Art. 19 – Livelli di inquadramento del personale**

I Lavoratori, impiegati ed operai, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli retributivi e la categoria Quadri. A tale scala classificatoria corrispondono perciò 7+1 livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai diversi livelli dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

Le esemplificazioni riportano il “titolo” della mansione, mentre il “contenuto” è dato dalla declaratoria e dal Profilo.

Pertanto, il livello professionale sarà determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello di autonomia e di competenza richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo si ricerca l'esemplificazione che rappresenterà il “titolo” della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni su più livelli il cui diverso contenuto professionale è determinato dalle rispettive declaratorie e profili.

Le esemplificazioni devono quindi intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse le altre mansioni di professionalità equivalente.

### **Definizioni di AUTONOMIE:**

- ORGANIZZATIVA: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta dell'organizzazione del lavoro ed il coordinamento di gruppi di Lavoratori, rispondendo dei risultati complessivi.
- FUNZIONALE: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività e per l'intero gruppo di lavoro specialistico, sceglie procedure, alternative linee di difesa, soluzioni tecniche ecc.
- OPERATIVA: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze specifiche e nell'ambito delle proprie mansioni, sceglie soluzioni, programmi, l'utilizzo di attrezzature, parametri di lavorazione, tecniche d'intervento, ecc.
- ESECUTIVA: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni ricevute, per la propria competenza e fatta salva la subordinazione al preposto, può scegliere i tempi di esecuzione, garantendo il rispetto dei termini previsti.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Nazionale Bilaterale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante.

### **QUADRI**

<b>MANSIONE</b>	<b>ALBERGHI</b>	<b>AGENZIE DI VIAGGIO</b>	<b>PUBBLICI ESERCIZI</b>
Direttore	<b>O</b>		<b>O</b>
Capo servizi amministrativi catering	<b>O</b>		<b>O</b>
Gerente			<b>O</b>
Capo area di catena di servizi	<b>O</b>		<b>O</b>
Responsabile d'agenzia		<b>O</b>	

### **I LIVELLO:**

#### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad

alto contenuto professionale con uno specifico contributo all'andamento dell'attività generale o di settori organizzativi di notevole rilevanza nell'Azienda. Essi, in possesso d'elevate conoscenze tecniche, amministrative e commerciali, comunque acquisite, svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti; operano con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati dell'intera Azienda.

## **II LIVELLO:**

### **Declaratoria:**

Appartengono al livello secondo gli impiegati con funzioni direttive intersettoriali che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale, con le deleghe di poteri e di firma ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono nelle aree di propria competenza interne od esterne all'Azienda, attività che richiedono ampie conoscenze specialistiche, comunque acquisite. Possono esercitare funzioni di coordinamento, responsabilità e controllo di Lavoratori, reparti ed uffici. In autonomia e, quando richiesto, con l'utilizzo corrente di più lingue straniere, gestiscono i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.

## **III LIVELLO:**

### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati di elevato concetto, con specifica collaborazione, cui sono richieste particolari conoscenze amministrative o tecniche ed elevata esperienza, comunque acquisita, che operino, anche per la presenza di deleghe, in condizioni di autonomia funzionale ed operativa e di adeguata e determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, o che svolgono lavori che comportino un'elevata, specifica ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, comunque conseguite, con responsabilità di coordinamento tecnico- funzionale di altri Lavoratori e dei risultati, anche formativi.
- gli Operai specializzati provetti che, in condizione di autonomia funzionale ed operativa ed in possesso di elevate specifiche competenze tecniche e capacità documentali, coordinano un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori: rispondono dei risultati pratici ottenuti dal gruppo di lavoro; del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda; del rispetto delle norme legali e di buona tecnica; delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantiscono gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

## **IV LIVELLO:**

### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati di concetto "super" che, in possesso di elevate competenze settoriali e con specifica collaborazione, operano in condizioni di autonomia funzionale e di adeguata

iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, comunque acquisita, sono incaricati di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Possono coordinare e formare, nel proprio ambito di competenza, altri Lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti;

- gli Operai specializzati che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia funzionale, scelgono l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attuano, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordinano un gruppo omogeneo di altri Lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza.
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

## **V LIVELLO:**

### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati Tecnici, Amministrativi o Commerciali di concetto, di provata esperienza, che con specifica collaborazione svolgono, con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari.
- gli Operai qualificati "super" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, effettuano lavori che richiedono conoscenze tecniche particolari e capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e che individuano guasti di normale rilevazione ed eseguono lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrica, idraulica e/o meccanica o per la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un coordinatore di settore.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 18 mesi di inserimento nella mansione.

## **VI LIVELLO:**

### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati d'ordine "super" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolgono in condizioni di autonomia operativa uno o più lavori di elevato ordine che richiedono competenze acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano;
- gli Operai qualificati che, con specifica esperienza e collaborazione, eseguono in condizioni di autonomia operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze

teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che rispondono ad un coordinatore di settore;

- i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 12 mesi di inserimento.

## **VII LIVELLO:**

### **Declaratoria**

A questo livello appartengono:

- gli Impiegati che, in autonomia esecutiva, svolgono una o più mansioni d'ordine e con specifica collaborazione, operano sotto la direzione ed il controllo altrui seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute;
- gli Operai comuni che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, eseguono lavori richiedenti il possesso di semplici conoscenze pratiche o svolgono mansioni esecutive di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedano il semplice possesso di conoscenze acquisite con ordinaria diligenza e modesta esperienza;
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 8 mesi d'inserimento.

### **Art. 20 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly**

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

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

Relativamente alla nuova disciplina del demansionamento le parti fanno riferimento allo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183 che ne stabilisce le casistiche e le relative modalità attuative.

### **Art. 21 – Il lavoratore autonomo**

Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le parti fanno espresso riferimento al **Accordo Economico Collettivo Allegato “A” formante parte integrante del presente CCNL** .

## **Art. 22 – Il socio coimprenditore**

Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.

La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio coimprenditore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.

Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.

Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

## **Art. 23 - Il quadro superiore**

Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:

- a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
- b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
- c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.

Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.

## **TITOLO II**

### **- IL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO -**

#### **CAPITOLO V - Costituzione del rapporto di lavoro**

## **Art. 24 - Assunzione**

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) dati di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

## **Art. 25 – Periodo di prova**

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, 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 sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Livelli	Durata
QS – Q	210 giorni
I – II	180 giorni
III	150 giorni
IV – V	120 giorni
VI - VII	90 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'Art. 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il personale che entro il termine di due 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. 26 – Divieti**

E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

### **Art. 27 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori**

Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.

Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
- d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

#### **Art. 28 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa**

La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).

I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.

Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.

### **CAPITOLO VI - Disciplina del rapporto di lavoro**

#### **Art. 29 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato**

Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

### **Art. 30 – Contratto di lavoro a tempo determinato**

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Fatto salvo quanto disposto dall'Art. 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'Art. seguente.

Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
<b>0-5</b>	<b>5</b>
<b>6-9</b>	<b>7</b>
<b>10-15</b>	<b>9</b>
<b>16-49</b>	<b>24</b>
<b>Oltre 49</b>	<b>40%</b>

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Art.. Le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti previsti dal presente Art. non si applicano alle aziende di stagione.

### **Art. 31 – Contratto di lavoro somministrato**

E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'Art. 20 del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 , convertito, con modificazioni, in

Legge n. 78/2014 e modificato ulteriormente dallo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo.

Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EBICOST il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'EBICOST a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.

L'articolazione territoriale EBICOST, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

L'EBICOST potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

### **Art. 32 – Contratto di lavoro a tempo parziale**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- 1 Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- 2 Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- 3 Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.

Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile); le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

### **Art. 33 – Contratto di apprendistato professionalizzante**

Apprendistato professionalizzante. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al

conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadabili al IV livello) ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadabili al II e III livello). Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Formazione. La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'adeguata formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Piano formativo individuale. Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del

tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.

Obbligo di stabilizzazione. Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.

Tutor/referente aziendale. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

Retribuzione. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

• primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
• dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
• dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
• dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
• dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

### **Art. 34 - Telelavoro**

Definizione. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

Prestazione lavorativa. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente CCNL.
- f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Postazione di lavoro. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Collegamenti telefonici. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Arredi. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

Orario. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.

Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Sicurezza. La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone i prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

Riservatezza. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

## **Art. 35 – Tirocinio**

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le

scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte.

Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013.

Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.

Le parti si riservano di affidare all'EBICOST la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

### **TITOLO III**

#### **- NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO -**

#### **CAPITOLO VII - Svolgimento del rapporto di lavoro**

##### **Art. 36 – Orario di lavoro**

La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.

La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.

La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D.lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi; tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'impresa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Per quanto concerne ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro ulteriori di cui al presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.

La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.

I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Con riferimento al personale imbarcato, la durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle imprese della pesca marittima, è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore. Pertanto si rinvia alla normativa vigente in materia. Di massima, durante la

navigazione l'orario giornaliero è di otto ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti. Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai marittimi che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto.

Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

### **Art. 37 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.

L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBICOST a livello territoriale.

In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBICOST a livello territoriale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente Articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

### **Art. 38– Banca ore**

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

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

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

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

La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

### **Art. 39 - Reperibilità**

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La reperibilità può essere:

- a) esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
- b) interna: la lavoratrice o il lavoratore è reperibile nelle ore notturne all'interno dell'azienda, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione aziendale e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

### **Art. 40 – Richiamo in servizio**

Se la lavoratrice o il lavoratore in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.

### **Art. 41 – Lavoro non soggetto a limitazioni di orario**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

### **Art. 42 – Lavoro minorile**

Le Parti convengono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

#### **Art. 43 – Lavoro festivo e notturno**

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

#### **Art. 44– Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);

Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);

Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

### **Art. 45 – Lavoro a turni**

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

## **CAPITOLO VIII - Organizzazione del lavoro**

### **Art. 46 – Riposo settimanale – festività e permessi**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della liberazione
- 1 maggio- festa dei lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

b) festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua,
- il 15 agosto - festa dell'assunzione,
- il 1 novembre - Ognissanti,

- l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
- il 25 dicembre – Natale,
- il 26 dicembre - Santo Stefano,
- la solennità del Santo Patrono.

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

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

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

Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.

In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

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

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sotto elencati:

- matrimonio di un figlio – 1 giorno
- nascita o adozione di un figlio - 2 giorni

- decesso del padre, della madre, di un fratello di una sorella, di un coniuge, di figli – 3 giorni
- decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni
- alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
- In altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
- Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Relativamente al personale imbarcato, durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semifestività (24 dicembre e Sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

#### **Art. 47 - Ferie**

Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

### **Art. 48 - Aspettativa**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

### **Art. 49 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi**

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

### **Art. 50 – Intervallo per la consumazione dei pasti**

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale.

### **Art. 51 - Volontariato**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

### **Art. 52 - Preavviso**

I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti come di seguito specificato.

a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
<b>QS – Q – I</b>	<b>60 giorni di calendario</b>
<b>II – III</b>	<b>30 giorni di calendario</b>
<b>IV – V</b>	<b>20 giorni di calendario</b>
<b>VI - VII</b>	<b>15 giorni di calendario</b>

b. oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
<b>QS – Q – I</b>	<b>90 giorni di calendario</b>
<b>II – III</b>	<b>45 giorni di calendario</b>
<b>IV – V</b>	<b>30 giorni di calendario</b>
<b>VI - VII</b>	<b>20 giorni di calendario</b>

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
<b>QS – Q – I</b>	<b>120 giorni di calendario</b>
<b>II – III</b>	<b>60 giorni di calendario</b>
<b>IV – V</b>	<b>45 giorni di calendario</b>

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

Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso come stabiliti dal presente contratto.

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 però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

#### **Art. 53 – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda**

Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.

#### **Art. 54 – Cambio di gestione**

Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

#### **Art. 55 – Risarcimento danni**

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

## **CAPITOLO IX - Trattamento economico**

### **Art. 56 – Trattamento economico del lavoratore dipendente**

La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.

In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "*ad personam*", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto ad EBICOST per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'Art. 11 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'EBICOST per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.

### **Art. 57 – Tabella delle retribuzioni**

La Paga Base Nazionale Mensile lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA EBICOST A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)
---------	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

Q/QS (*)	2.284,12	8,00
1°	1.965,83	8,00
2°	1.711,20	8,00
3°	1.541,44	8,00
4°	1.392,91	8,00
5°	1.265,59	8,00
6°	1.159,50	8,00
	1.074,62	8,00
7°		

*(\*) ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.*

#### **Art. 58 – 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 trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni e la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

#### **Art. 59 – Aumenti periodici di anzianità**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.

Alla lavoratrice e al lavoratore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

#### **Art. 60 – Indennità varie**

Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrisondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

#### **Art. 61 – Reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

#### **Art. 62 – Trattamento di fine rapporto**

Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza;
- anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- indennità che abbiano carattere non occasionale;
- accordi integrativi.

#### **Art. 63 – Trattamento economico del Quadro superiore**

Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

#### **Art. 64 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo**

Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dall'**A.E.C. Accordo Economico Collettivo, allegato "A" al presente CCNL.**

## **Art. 65 – Modalità di trattamento del socio coimprenditore**

Relativamente alla figura del socio coimprenditore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.

## **TITOLO IV - TUTELE -**

### **CAPITOLO X - Trattamento di malattia ed altre tutele**

## **Art. 66 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio**

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comporto - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto; ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:

- sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
- sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.

Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di lavoratori assunti con contratto a termine.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

Day hospital - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Donazioni d'organo - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

Lavoratori in trattamento emodialitico - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

Cure termali - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

#### Denuncia della malattia

La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:

#### 1) Caso di malattia -

- a. I primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;
- b. per il lavoratore l'impresa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico dal 4° giorno fino al 180° giorno.
- c. per il socio imprenditore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'EBICOST per il Fondo Sostegno al Reddito.

#### 2) Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale -

- a. Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
- b. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
- c. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

3) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche.

Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

#### **Art. 67 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti**

La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.

I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

#### **Art. 68 – Lavoratori immigrati**

Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.

A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli orgASImi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.

Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

#### **Art. 69 - Sostegno ai lavoratori disabili**

In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.

A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso EBICOST una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

### **Art. 70 - Promozione delle pari opportunità**

Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.

A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.

Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale EBICOST.

### **Art. 71 - Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro**

Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili.

Le parti, relativamente alla maternità, demandano alla nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dal relativo schema di decreto legislativo.

L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.

Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporta, ma va considerata come periodo "neutro".

Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

### **Art.72- Congedo per matrimonio**

Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

### **Art. 73 - Diritto allo studio**

Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

### **Art. 74 - Contrasto al mobbing**

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

## **CAPITOLO XI - Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**

### **Art. 75 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione .

Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.

Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell' A.S.I.

Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBICOST Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

### **Art. 76 – Contrasto allo stress da lavoro correlato**

Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBICOST.

Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

#### **Art. 77 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro**

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

A tal fine le parti convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro é stabilito in EBICOST.

## **TITOLO V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E NORME FINALI**

### **CAPITOLO XII - Risoluzione**

#### **Art. 78 – Provvedimenti disciplinari**

Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel

termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.

Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:

- non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
- risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
- contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

### **Art. 79 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
- per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
- recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

Le Parti, relativamente alla materia dei licenziamenti, richiamano la nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dai relativi decreti attuativi.

## **CAPITOLO XIII - Norme finali**

### **Art. 80– Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.

Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

### **Art. 81 – Norma generale**

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

### **Art. 82– Clausola di salvaguardia**

Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

### **Art. 83– Procedure per l'allineamento contrattuale**

In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.

Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBICOST.

Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, e permessi, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Roma, 5 aprile 2017

FAPI



CESAC



FILDI-CIU



Allegato "A"



# **A.E.C. dei lavoratori autonomi, imprenditori soci e loro familiari**

**Allegato "A" al CCNL dei dipendenti delle  
imprese esercenti attività nel settore del  
Turismo e dei Pubblici esercizi**

**FAPI, FILDI-CIU, CESAC**

**5 aprile 2017**

## **Art.1\_SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Accordo Economico Collettivo formante parte integrante del seguente CCNL:

- **“CCNL lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti attività nel settore del Turismo e dei pubblici esercizi” (All. “A”)**

si applica ai rapporti di lavoro svolti da lavoratori autonomi e altri prestatori d’opera non dipendenti, compresi gli agenti e rappresentanti, , purché tali prestazioni si svolgano in un arco significativo di tempo e comunque non inferiore a 30 giorni.

Restano escluse tutte quelle prestazioni che per la loro natura sono rese in esecuzioni di contratti con imprese o regolamentate da specifiche norme di legge come gli appalti ed i contratti d’Agenzia.

Si applica dunque in materia di attività imprenditoriali al fine di tutelare l’attività di Imprenditori e di loro familiari, dei soci coimprenditori e degli amministratori. Queste figure professionali sono definite nel presente A.E.C. “prestatori d’opera”.

Il contratto, stipulato per iscritto, dovrà contenere la descrizione della prestazione, la durata, il corrispettivo pattuito ed il richiamo al presente A.E.C..

## **Art. 2\_TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il committente dovrà corrispondere un compenso equo al lavoratore autonomo, avuto riguardo sia al risultato dell’opera o servizio prestato ed al lavoro prestato, sia a quanto previsto dall’Art. 2225 c.c..

Qualora il committente non corrisponda i ratei di trattamento economico alle scadenze temporali concordate pagherà una penale pari al 10%, su base annua, del netto da corrispondere.

Sulla base delle somme pattuite il Committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalla normativa fiscale in materia e quanto previsto dalla normativa previdenziale e assicurativa.

All’atto della erogazione del corrispettivo o di acconti il committente opererà sul compenso medesimo ai sensi dell’Art. 2, comma 26, legge n. 335 del 1995 e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell’Art. 5, comma 1, D.lgs. n. 38 del 2000 le ritenute che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del lavoratore autonomo. Il committente, ai sensi dell’Art. 5 del d.lgs. n. 38 del 2000 sull’obbligo assicurativo dei prestatori d’opera e in ottemperanza agli obblighi previsti dal T.U. D.P.R. n. 1124 del 1965, provvede alla regolare

iscrizione del prestatore d'opera e opererà, come sopra indicato, la ritenuta di un terzo del premio assicurativo.

### **Art. 3\_RIMBORSO SPESE**

Fatte salve le specifiche prerogative proprie della figura dell'imprenditore, dell'amministratore e socio delle singole imprese, il prestatore d'opera ha diritto al rimborso delle spese nella misura stabilita all'interno del contratto individuale.

Le Parti convengono che nell'ambito dello strumento bilaterale EBICOST possano essere definite modalità di intervento specifiche per standardizzare a livello territoriale e di settore i rimborsi da riconoscere ai prestatori d'opera.

Resta fermo che tutte le somme corrisposte dall'impresa, anche se a titolo di rimborso o concorso spese, per lo svolgimento dell'attività sono computabili agli effetti dei vari istituti contrattuali e legali e sono soggette alla relativa contribuzione.

### **Art. 4\_PATTUZIONI INDIVIDUALI**

Il presente A.E.C. non sostituisce le pattuizioni individuali eventualmente più favorevoli per il prestatore d'opera.

### **Art. 5\_RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO**

In via esemplificativa e non esaustiva, in caso di contratto di lavoro autonomo, il rapporto potrà essere risolto dal committente per giusta causa nelle seguenti circostanze:

- Mancato rispetto dell'obbligo alla riservatezza;
- Gravi inadempienze contrattuali;
- Sospensione ingiustificata della prestazione;
- Commissione di reati, ivi compresi quelli previsti dall'Art.15, legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni;

Il prestatore d'opera può risolvere il contratto, per giusta causa, quando si verificano:

- Ritardo del pagamento, da parte del committente, protrattosi per oltre 60 giorni rispetto alla scadenza contrattuale;
- Gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

## **Art. 6\_ MALATTIA ED INFORTUNIO**

In caso di malattia o infortunio del prestatore d'opera che gli impedisca di svolgere l'incarico affidatogli, il rapporto di lavoro, a richiesta dell'impresa o del prestatore d'opera interessato, resterà sospeso ad ogni effetto per la durata massima di sei mesi nell'anno civile dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio, intendendosi che in tale periodo l'impresa si asterrà dal procedere alla risoluzione del rapporto.

Le Parti si impegnano a valutare, nell'ambito dell'EBICOST, la possibilità di stipulare una polizza assicurativa o di intervenire in altro modo al fine di coprire i costi derivanti al prestatore d'opera e all'impresa in conseguenza del mancato svolgimento dell'attività lavorativa, a seguito di infortunio o ricovero ospedaliero.

## **Art. 7\_ SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO.**

L' A.S.I., Associazione per la Sicurezza delle Imprese, come previsto nel CCNL, è la sede deputata alla gestione delle problematiche connesse alla promozione ed alla diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008

## **Art. 8\_ ENTE BILATERALE PER LE IMPRESE E I LAVORATORI AUTONOMI - EBICOST**

Presso EBICOST sono istituiti i seguenti fondi a gestione separata:

- Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza - alla cui gestione è deputato l'ASI operante presso l'EBICOST.
- Fondo Welfare e Sostegno al reddito - la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
- Fondo Osservatorio e Servizi Reali - la cui gestione è affidata al CDA EBICOST sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
- Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale - alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
- Fondo Gestione Bilateralità - la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall' EBICOST in relazione al presente A.E.C. è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà

indicata dall'EBICOST stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".

Le predette risorse potranno confluire nei Fondi istituiti presso l'EBICOST o concorrere a finanziare ulteriori iniziative definite dalle Parti. In applicazione del presente A.E.C., i prestatori d'opera, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, sono iscritti alla relativa "gestione separata dell'EBICOST" la cui regolamentazione è demandata agli organi amministrativi dell'Ente sulla base di indirizzi definiti dalle Parti sociali stipulanti il presente A.E.C..

#### **Art. 9\_FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA**

Le Parti individuano in FONDO C.A.S.T.I.A. (fondo per le imprese del Commercio dell'Artigianato dei Servizi del Turismo dell'Industria e dell'Agricoltura) il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal Legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

Le Parti ritengono altresì che il tema della formazione permanente e continua sia un valore da estendere non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera e agli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

#### **Art. 10\_ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.**

Le Parti stipulanti il presente A.E.C. si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle stesse Parti, in alternativa, ad aderire a fondi già esistenti.

Le Parti ritengono altresì che il tema dell'assistenza sanitaria integrativa rappresenti una opportunità da estendere non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera e degli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

#### **Art. 11\_PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le Parti ritengono altresì che in materia di previdenza complementare si possano trovare opportune sinergie estendendo tale servizio non solo ai lavoratori dipendenti ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera nonché agli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

## **Art. 12\_ACCESSO AL CREDITO E SVILUPPO DEI SERVIZI ALLE IMPRESE E AI PRESTATORI D'OPERA.**

Le Parti stipulanti il presente A.E.C. si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie dei prestatori d'opera al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.

All'interno dell'EBICOST le Parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio.

Analogamente le Parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle Parti firmatarie il presente A.E.C.. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi della bilateralità.

## **Art. 13\_PATTO DI NON CONCORRENZA PER AGENTI E RAPPRESENTANTI.**

Con riferimento all'Art. 1751 bis c.c. e fermo restando quanto ivi stabilito, a fronte del patto di non concorrenza post contrattuale, l'agente o rappresentante avrà diritto ad una indennità di natura non provvigionale della durata massima di due anni e da definirsi nell'ambito del contratto individuale.

La regolamentazione di tale istituto è demandata dalle Parti ad apposita commissione paritetica bilaterale da istituirsi presso EBICOST.

Le Organizzazioni Sindacali danno atto che la natura del compenso del patto di non concorrenza previsto dall'Art. 1751 bis del codice civile è complementare per l'agente di commercio alla natura di indennità prevista dall'Art. 1751 del codice civile.

## **Art. 14\_CONTROVERSIE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

Le Parti stipulanti si riservano di istituire una Commissione nazionale paritetica specifica operante presso EBICOST per l'esame e la definizione delle controversie circa l'interpretazione e l'applicazione del presente A.E.C..

## **Art. 15\_CONCILIAZIONE**

Le Parti convengono di costituire una commissione per definire, con apposito regolamento, una procedura di conciliazione da proporre alle Parti firmatarie per la determinazione di competenza entro 6 mesi dalla firma dell'A.E.C..

### Art. 16\_DECORRENZA E DURATA

Il presente A.E.C. entra in vigore contestualmente alla sua sottoscrizione e, ferme restando le diverse decorrenze specificamente previste per determinati istituti, **scadrà il 30/03/2020**.

Ove non venga disdetto in forma scritta da una delle Parti con un preavviso di sei mesi, si intenderà rinnovato di anno in anno.

In caso di regolare disdetta, esso resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo accordo.

### Art. 17\_NORME FINALI.

Qualora, in qualunque momento della durata del presente A.E.C., venisse intrapresa un'azione legislativa tendente a modificare le clausole dell'accordo stesso, le Parti si impegnano - su invito di una di esse - a riunirsi immediatamente per concertarsi sui provvedimenti da adottare perché la sostanza e lo spirito del presente A.E.C. ed in particolare il complesso degli oneri da esso derivanti, non subiscano modificazioni.

Roma, 5 aprile 2017

FAPI

  


FILDI-CIU



CESAC

  
