

**Sintesi Operativa del CCNL**  
**ad uso dei Consulenti del Lavoro**  
**ed Operatori del Settore**

*per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori*

**Turismo**  
**Agenzie di Viaggio**  
**Publici Esercizi**

Roma, 24 Maggio 2022.

Il presente CCNL, che recepisce il Protocollo di rinnovo del 26/04/2022, ha validità dal **1° Maggio 2022 al 30 Aprile 2025** e rinnova il previgente CCNL del 23 maggio 2017.

## **Riserva sulla proprietà intellettuale**

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

Gli Enti Istituzionali quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.



Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma

Sito Internet: [www.enbic.it](http://www.enbic.it)

C.F. 97711130589

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare le Parti interessate (*Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.*) nella consultazione e corretta applicazione del testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Pertanto, essa **NON** sostituisce il CCNL depositato presso il CNEL che, integrato dalle eventuali successive Interpretazioni Autentiche e/o Accordi Sindacali Nazionali, è sempre aggiornato nel sito **www.enbic.it** quale **Testo Ufficiale** in tutti i casi di controversie o di verifica puntuale sull'estesa e aggiornata previsione contrattuale.

Pertanto, per la disciplina estesa si dovrà far riferimento solo al CCNL integrale.



## ATTENZIONE

### **Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL**

*(confermate dalla Sentenza di Cassazione n. 22367/2019)*



**PREREQUISITO FONDAMENTALE: Iscrizione dell'Azienda ad una delle Associazioni Datoriali** sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle previste quote Co.As.Co.



**Iscrizione dei dipendenti da parte dell'Azienda presso l'En.Bi.C. (*Ente Bilaterale Confederale*)**, con i relativi versamenti delle quote previste dal CCNL, per il funzionamento degli istituti bilaterali e per garantire le prestazioni integrative al S.S.N. e per Caso morte/infortunio.



**Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL**, ivi compreso il riconoscimento del *Welfare Contrattuale*.



**Rispetto delle previsioni legali** in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi.

## Principi Fondanti il CCNL



**Sussidiarietà**

**Progressività**

**Flessibilità**

**Partecipazione**

**Confronto**

**Innovazione**

**Bilateralità**

**Welfare**



## **Premessa sulla corretta applicazione del CCNL “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi”**

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre alle altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro instaurato (esempio: tempo pieno o parziale, tempo determinato ecc.), dovranno **esplicitamente confermare** l’applicazione del CCNL “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi” sottoscritto il 24/05/2022 tra ANPIT, AIAV, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l’assistenza di CISAL, CONFEDIR, di seguito anche solo detto “CCNL”.



**Nota pratica** si propone la seguente bozza da sottoscrivere in sede di assunzione:

### **... Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto di lavoro ...**

*Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che il rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali clausole di miglior favore già individualmente concordate, sia integralmente disciplinato dal Contratto “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi” sottoscritto il 24 Maggio 2022 tra ANPIT, AIAV, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l’assistenza di CISAL, CONFEDIR.*

*Pertanto, per tutti i diritti e i doveri non definiti nel presente Contratto Individuale di Lavoro, così come per il Codice Disciplinare, si farà esclusivamente riferimento al predetto CCNL e ai successivi rinnovi e/o Accordi Integrativi.*

Firma per espressa condivisione ed accettazione, il Lavoratore:

.....

**Attenzione: la Lettera di assunzione dovrà contenere tutte le altre informazioni previste dal CCNL (art. 168) e dalla Legge (Decreto Trasparenza).**

**In caso di prima applicazione del CCNL** a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all’art. 330 del CCNL.



**Nota pratica** si propone la seguente bozza di comunicazione:

Si comunica che dal ..... (*indicare data d’iscrizione, esempio 1° Novembre 2022*) l’Azienda si è iscritta all’Associazione Datoriale ..... (*indicare un’Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Servizi Ausiliari Integrati”*) e, pertanto, dal ..... (*data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Dicembre 2022*) intende applicare ai rapporti di lavoro dei propri Dipendenti il CCNL “*Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi*” sottoscritto il 24/05/2022 dalla stessa Associazione Datoriale con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario/CISAL e CONFEDIR.

Considerato che il CCNL di provenienza e il nuovo CCNL “*Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi*” del 24/05/2022 prevedono diversi livelli d’inquadramento, Declaratorie, Profili professionali, Parametri Retributivi e Trattamenti economici contrattuali, si è reso necessario ridefinire l’inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte.

Per quanto precede, si conferma che per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, tale nuovo inquadramento professionale, avverrà nel rispetto del mantenimento del preesistente trattamento economico annuale complessivo (RAL), ripartendolo tra le mensilità e le voci retributive previste dal nuovo CCNL.

Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull’Allineamento Contrattuale dell’art. 330 del CCNL “*Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi*”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione (*si dovranno allegare le previsioni dell’art. 330 del CCNL*).

## 1) PARTI SOTTOSCRITTICI ED APPLICABILITÀ DEL CCNL

<p><b>Associazioni Datoriali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ANPIT</b> Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario</li> <li>• <b>AIAV</b> Associazione Italiana Agenti di Viaggio</li> <li>• <b>AIFES</b> Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro</li> <li>• <b>CIDEC</b> Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali</li> <li>• <b>CONFIMPRENDITORI</b> Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti</li> <li>• <b>UNICA</b> Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato</li> </ul>
<p><b>Organizzazioni Sindacali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>C.I.S.A.L. Terziario</b> Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo</li> <li>• <b>C.I.S.A.L.</b> Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</li> <li>• <b>CONFEDIR</b> Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi</li> </ul>
<p><b>Validità CCNL</b></p>	<p><b>1/05/2022 - 30/04/2025</b>, sia per la parte economica che normativa.</p>
<p><b>Sfera di applicazione (Art. 1)</b></p>	<p><b>1) Aziende Turistiche: Strutture Ricettive e all'Aria aperta</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Alberghi, Hotel Meubl�, Pensioni e Locande</li> <li>b) Alberghi termali</li> <li>c) Bed and Breakfast, Ostelli, Residence e Agriturismi</li> <li>d) Campeggi e Villaggi Turistici</li> <li>e) Glamping</li> <li>f) Parchi</li> <li>g) Stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali</li> <li>h) Porti e approdi, punti di ormeggio</li> <li>i) Centri Termali e Benessere, Piscine, Campi sportivi, Bar, Ristoranti, Pizzerie e altre attivit� integrate alle strutture ricettive</li> <li>j) Colonie Climatiche, marine e montane, case per ferie, accoglienza pellegrini, pensionati e/o patronati per studenti</li> <li>k) Collegi, Convitti e Residenze per studenti</li> <li>l) Rifugi alpini</li> <li>m) Comprensori sciistici</li> <li>n) Impianti di risalita, aziende sciistiche e relativi servizi</li> <li>o) Attivit� per l'avviamento, la manutenzione e la chiusura delle Strutture ricettive stagionali nonch� attivit� accessorie</li> <li>p) Servizi integrati alle Strutture Ricettive</li> </ol> <p><b>2) Agenzie di Viaggio, Tour Operator e Network di Agenzie di Viaggio e Turismo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Agenzie di viaggio e turismo</li> <li>b) Tour Operator</li> </ol>

<p>... Segue Sfera di applicazione ...</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>c) Network di Agenzie di Viaggio e Turismo</li><li>d) Enti Turistici</li><li>e) Call Center turistici</li></ul> <p><b>3) Pubblici Esercizi</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Ristoranti, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie e Osterie</li><li>b) Caffè, Bar e Sale Tè</li><li>c) Locali notturni, Discoteche, Pub e Sale da ballo</li><li>d) Punti di ristoro autostradale</li><li>e) Aree di sosta e ristoro nelle stazioni ferroviarie, marittime, fluviali, lacuali, piscinali e negli aeroporti</li><li>f) Ristorazione sui treni, sugli aerei, sulle piattaforme petrolifere ecc.</li><li>g) Pasticcerie, Confetterie, Gelaterie, Cremerie, Latterie</li><li>h) Laboratori di Pasticceria, Confetteria, Gelateria, Cremeria</li><li>i) Rosticcerie e Friggitorie</li><li>j) Trattorie, Taverne, Mescite</li><li>k) Bottiglierie, Birrerie e Fiaschetterie</li><li>l) Chioschi ambulanti di bibite, gelati, dolciumi, panini, prodotti fritti e simili</li><li>m) Aziende di preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering, ristorazione collettiva in appalto, mense aziendali e servizi sostitutivi di mensa)</li><li>n) Spacci alimentari</li><li>o) Aziende per la somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente</li></ul> <p><b>4) Aziende di Trasporti in ambito turistico</b></p> <p><b>5) Aziende di Intrattenimento</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Sale giochi, Bingo, Casinò e Centri scommesse</li><li>b) Attività di animazione e intrattenimento turistico</li><li>c) Centri "Internet point"</li></ul> <p><b>6) Attività di organizzazione e gestione Mostre presso un Museo</b></p> <p><b>7) Altri Servizi riconducibili ai precedenti</b></p>
--	---

## 2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Artt. 251-255)

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su **10 livelli**, conforme al Sistema d'Inquadramento Europeo ("E.Q.F." - "e.C.F.").

L'inquadramento professionale **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore.**



**Nota pratica** nella Lettera di assunzione, precisare il livello d'inquadramento del Lavoratore e le condizioni ex art. 2103 c.c., come da bozza proposta:

*Lei è assunto/a per lo svolgimento delle attività di ..... (precisare), con inquadramento al livello .....(indicare il livello) della Scala Classificatoria del CCNL applicato. Quanto precede, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 cod. civ., l'Azienda avrà diritto di richiedere lo svolgimento di mansioni diverse da quelle indicate nella presente Lettera di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale o siano corrispondenti all'inquadramento superiore eventualmente acquisito e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.*

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....

\*\*\*

Le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 251 a 255, riportati in estratto nelle successive Tabelle.

**Tab. Dirigenti: Sintesi Dirigenti - Categoria di nuova introduzione (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità decisionale che ha effetti su tutti i settori aziendali, con funzioni di interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere o ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, in un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
<b>Autonomia</b>	Con un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale, opera come <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, <u>con deleghe di poteri e di firma normalmente riferite all'intera Azienda</u> . Ha il potere di imprimere direttive a tutta l'Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Per l'ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell'intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e di promozione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
<b>Titolo del livello</b>	<u>Direttore o Condirettore o Istitore o Procuratore, con Rappresentanza</u>
<b>Livello</b>	<b>Dirigente (in sigla "D")</b>

**Tab. Quadri: Sintesi Livello Quadri - "ex QA1" (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
<b>Autonomia</b>	<b>Rappresentativa:</b> quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, con relativa <b>delega di poteri e di firma</b> in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.

<b>Segue Tab. Q Competenze e Responsabilità</b>	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d'innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
<b>Titolo del livello</b>	<u>Direttore con Rappresentanza</u>
<b>Livello</b>	<b>Quadro (in sigla "Q") (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)</b>
<b>Principali Esemplificazioni Livello Quadro</b>	<u>Ruoli generali:</u> <b>Direttore</b> Generale o Amministrativo o di Contabilità Generale o Finanziario o di Controllo di Gestione o di Qualità o Commerciale o del Personale o di Sistemi Informativi o Approvvigionamenti e Logistica; <b>Responsabile</b> Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni. <u>Ruoli Tecnici.</u> Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta: <b>Direttore</b> d'Albergo-Hotel o di Campeggio/Villaggio Turistico o di Parco o delle Manutenzioni Parco o Artistico o di Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico o del Porto o d'Azienda di Servizi integrati alle Strutture Ricettive. Settore Agenzie di Viaggio: <b>Direttore</b> Tecnico di Agenzia di Viaggio. Settore Pubblici Esercizi: <b>Direttore</b> di Ristorante o di Ristorazione Collettiva o di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

**Tab. A/1: Sintesi Livello A1 - "ex A2" (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
<b>Autonomia</b>	<b>Estesa Gestionale:</b> per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
<b>Titolo del livello</b>	<u>Direttore, senza Rappresentanza</u>
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)</b>

<p><b>Principali Esemplicazioni Livello A1</b></p>	<p><u>Ruoli generali:</u> <b>Vice Direttore; Direttore</b> Amministrativo o Finanziario e Assicurativo o Controllo di Gestione o Qualità o Vendite o Commerciale o del Personale o Approvvigionamenti e Logistica; <b>Responsabile</b> Area Manager o dei Sistemi Informativi.</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all’Aria aperta:</u> <b>Responsabile</b> Struttura e/o Servizi; <b>Direttore</b> d’Albergo - Hotel od Campeggio/Villaggio Turistico o di Parco o delle Manutenzioni del Parco o Artistico o di Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico o del Porto o d’Azienda di Servizi integrati alle Strutture Ricettive. <u>Settore Agenzie di Viaggio:</u> <b>Direttore</b> Tecnico di Agenzia di Viaggio. <u>Settore Pubblici Esercizi:</u> <b>Direttore</b> di Ristorante o di Ristorazione Collettiva; <b>Gerente</b> di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale; <b>Responsabile</b> Supervisor e Ispettori. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
--	--

**Tab. A/2: Sintesi Livello A2 - “ex A3” (Artt. 251-255)**

<p><b>Conoscenza/e</b></p>	<p>Altamente specializzata, che può costituire l’avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all’interfaccia tra campi diversi.</p>
<p><b>Abilità</b></p>	<p>Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell’innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.</p>
<p><b>Autonomia</b></p>	<p><b>Gestionale ed Estesa Organizzativa:</b> <u>con le caratteristiche previste per l’autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B1), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.</u></p>
<p><b>Competenze e Responsabilità</b></p>	<p>Gestisce ed innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedano nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.</p>
<p><b>Titolo del livello</b></p>	<p><u>Responsabile o Capo Servizio</u> (Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari) <u>Responsabile o Capo Area</u> (Responsabile di più Reparti)</p>
<p><b>Livello</b></p>	<p><b>Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)</b></p>
<p><b>Segue Principali Esemplicazioni Livello A2</b></p>	<p><u>Ruoli generali:</u> <b>Responsabile</b> Servizi Amministrativi o Finanziario e Assicurativo o Controllo di Gestione o di Servizio Qualità; <b>Capo Servizio</b> Approvvigionamenti o del Personale o Legale e Contenzioso o Area Manager o Sistemi Informativi.</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all’Aria aperta:</u> <b>Gerente</b> Struttura; <b>Capo Servizio; Responsabile</b> Servizio o delle Manutenzione del Parco o</p>

	<p><i>Artistico o di Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico. Settore Agenzie di Viaggio: <b>Responsabile</b> di Agenzia di Viaggio o di Servizio di Consulenza, Promozione e Vendita Viaggi e Eventi Turistici. Settore Pubblici Esercizi: <b>Responsabile</b> Approvvigionamenti; <b>Sovrintendente</b> Catering o Cucine o Sala e Ricevimento o Laboratori; <b>Gerente</b> di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale; <b>Capo</b> Servizio Supervisor e/o Ispettori. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i></p>
--	--

**Tab. B/1: Sintesi Livello B1 (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	
<b>Abilità</b>	Avanzate, che dimostrino la padronanza e la capacità d'innovazione necessarie a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.	
<b>Autonomia</b>	<b>Organizzativa:</b> effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali ( <i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i> ).	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	<u>Gestisce</u> attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità per il processo decisionale, anche in contesti di lavoro imprevedibili</u> . Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
<b>Titolo del livello</b>	<p><i>Alinea 1:</i>  <u>Capo Ufficio</u>  <u>Capo Reparto</u></p>	<p><i>Alinea 2:</i>  <u>Operatore di Vendita</u>  <u>Gestionale</u></p>
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)</b>	
<b>Principali Esemplicazioni Livello B1</b>	<p><u>Ruoli generali:</u> <b>Capo Ufficio:</b> <i>Contabilità o Controllo di Gestione o Commerciale o Approvvigionamenti o Paghe e Contributi o Selezione e Formazione o Logistica o di settore informatico o Analisti reti e pc o Disegni e Progetti o Disegno Tecnico CAD/CAM; <b>Capo Magazzino; Capo Reparto:</b> <i>Officine di Riparazione o Installazioni Impianti o Manutenzione; Operatore di Vendita Gestionale.</i></i></p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta:</u> <b>Responsabile:</b> <i>di Clinica Veterinaria o delle Manutenzioni del Parco o di Laboratori o dell'Ufficio ricezione e assegnazione ormeggi o dell'Ufficio assistenza tecnica e scalo o del Reparto marinaresco o delle Attività di avviamento, manutenzione e chiusura delle strutture ricettive stagionali o delle Sedi Congressuali o di Area di sosta e ristoro autostradale o Ricevimento e Portineria o di Infermeria o Fisioterapia o Area Benessere; <b>Gestore:</b> <i>di Ostello o Residence o Agriturismo o di Colonie</i></i></p>	

	<p><i>climatiche, marine e montane, case per ferie o di Rifugio alpino o Stabilimento balneare, marino, fluviale, lacuale e piscinale o di Impianti di risalita o di Eventi Promozionali o degli Addetti Vendita – Commessi. Settore Agenzie di Viaggio: <b>Gestore:</b> Consulenti - Venditori Turistici o Eventi turistici e culturali; <b>Responsabile</b> Sviluppo e Assistenza di Network di agenzie di viaggi. Settore Pubblici Esercizi: <b>Responsabile:</b> Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale; <b>Gestore</b> Caffè - Bar e/o Sala da tè; <b>Ispettore</b> di struttura; <b>Gestore Responsabile:</b> di cucina o pasticceria o gelateria o gastronomia o panetteria o del Reparto freschi; Executive Chef. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i></p>
--	---

**Tab. B/2a: Sintesi Livello B2/a - Gestore (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
<b>Abilità</b>	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
<b>Autonomia</b>	<b>Funzionale:</b> con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	<u>Gestisce, controlla e sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1:</i> <u>Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Operatore di Vendita di 1° Categoria</u>
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)</b>	
<b>Principali Esemplicazioni Livello B2/a</b>	<p><u>Ruoli generali:</u> Gestore Addetti Commercio Estero o Vendite di prodotto o Traduttori; <b>Responsabile</b> Squadra Montatori/Manutentori o Artistico - Art Director o Ufficio Stampa o Pubblicità - Web Advertising Manager o progettazione dell'esperienza utente - User Experience Designer; <b>Capo Squadra</b> Riparatori; Operatore di Vendita di Prima categoria.</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta: <b>Responsabile:</b></u> Ricevimento e Portineria o di Impianti tecnici e luci o di Reparto estetica/parrucchiera/fangoterapia/massaggi o di Consulenti Benessere; <b>Gestore</b> di Bed and Breakfast o <b>Gestore - Responsabile</b> Area Fitness; <u>Settore Agenzie di Viaggio: <b>Gestore</b> Consulenti - Venditori Turistici o Eventi turistici e culturali; <b>Responsabile</b> Sviluppo e Assistenza di Network di agenzie di viaggi o di Gastronomia o di Panetteria o del Reparto freschi. <u>Settore Pubblici Esercizi: <b>Gestore Responsabile:</b></u> di Cucina o di Pasticceria o di Gelateria; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</u></p>	

**Tab. B/2b: Sintesi Livello B2/b - Specialista e Coordinatore (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
<b>Abilità</b>	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.	
<b>Autonomia</b>	<b>Elevata professionale:</b> <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (cfr. liv. C1), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.</u>	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	<u>Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.</u>	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 3</i> <u>Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore</u>	<i>Alinea 4</i> <u>Operaio Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore</u>
<b>Livello</b>	<b>Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)</b>	
<b>Principali Esemplificazioni i Livello B2/b</b>	<p><u>Ruoli generali:</u> <b>Impiegato Specialista</b> in area Amministrativa o Approvvigionamenti/Acquisti o Personale o Tecnica progetti o Tecnica impianti o Informatica o Logistica o Qualità o Tecnico-commerciale o Traduttore multilingue; <b>Realizzatore</b> di Campagne promozionali; <b>Redattore</b> prodotti multimediali - Copy Writer; <b>Interprete simultaneo</b>; <b>Conduttore</b> impianti termici di Prima categoria.</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta:</u> Infermiere Professionale; Dietologo; Fisioterapista; <b>Realizzatore di Campagne promozionali.</b> <u>Settore Agenzie di Viaggi:</u> <b>Comunicatore Territoriale; Esperto di sviluppo turistico territoriale; Organizzatore di Eventi turistici; Curatore di Mostre. Settore Pubblici Esercizi:</b> Primo Cuoco; Primo Pasticcere; Primo Gelatiere.</p>	

**Tab. C/1: Sintesi Livello C1 (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche necessarie ad organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.
<b>Autonomia</b>	<b>Professionale:</b> nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e dei previsti tempi di evasione.

<b>Segue Tab. C/1 Competenze e Responsabilità</b>	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.		
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di Concetto</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di 2° Categoria</u>	<i>Alinea 3</i> <u>Operaio Specializzato Settoriale</u>
<b>Livello</b>	<b>Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)</b>		
<b>Principali Esemplificazioni Livello C1</b>	<p><u>Ruoli generali: Impiegato di Concetto</u> Amministrativo o Contabile; Ad-detto agli Approvvigionamenti o all'ufficio del personale o alle pratiche tecniche o alla Logistica o agli Acquisti o alla Qualità; Informatico; <b>Coordinatore</b> Ricevimento e Portineria o Call Center/Contact Center; Traduttore Specializzato; Commesso Specializzato e Coordinatore; Tecnico Grafico; Grafico Impaginatore; <b>Responsabile</b> comunità virtuale (Web Community Manager - Social Media Manager) o commercio elettronico (E-commerce manager) o negozio elettronico (Online store manager); Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Search Engine Expert - Digital strategic planner; <b>Tecnico</b> della Comunicazione - Informazione o informatico o di reti informatiche; Account Manager; Specialista formazione a distanza - E-learning Specialist; Team Leader - Coordinatore; Operatore di Vendita di Seconda Categoria; Conduttore impianti termici di Seconda categoria; Magazziniere Specializzato;</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta:</u> Coordinatore Ricevimento e Portineria; Parrucchiere Specializzato; Acconciatore Specializzato; Barbiere Specializzato; Truccatore Specializzato; Estetista Specializzato; Massaggiatore Specializzato; Massoterapista Specializzato; Commesso Specializzato.</p> <p><u>Settore Agenzie di Viaggi:</u> Operatore di Agenzia Turistica; Programmatore Turistico; Progettista di itinerari turistici; Consulente di viaggio; Esperto di Sviluppo turistico territoriale. <u>Settore Pubblici Esercizi:</u> Responsabile di sala - Maitre de salle; Cameriere Specializzato; Cuoco Specializzato - Secondo Cuoco; Cuoco capo partita; Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico; Pasticcere Specializzato; Gelatiere Specializzato; Primo Barman o Barman Unico; Cioccolataio Specializzato; Panificatore Specializzato; Sommelier. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>		

**Tab. C/2: Sintesi Livello C2 (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.

<b>Autonomia</b>	<b>Elevata esecutiva:</b> con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (cfr. Liv. DI), <u>sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Responsabilità necessaria per <u>portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro</u> , adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato Qualificato</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di 3° Categoria</u>	<i>Alinea 3 e 4</i> <u>Operatore/Operaio Qualificato</u>
<b>Livello</b>	<b>Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)</b>		
<b>Principali Esemplicazioni Livello C2</b>	<p><u>Ruoli generali:</u> <b>Impiegato Qualificato</b> addetto all'ufficio: Contabilità o Acquisti o Gestione Ordini o Commerciale o Amministrazione del personale o CED o Tecnico; <b>Operatore Qualificato</b> addetto all'ufficio: Amministrativo o Approvvigionamenti o Commerciale o Logistica; Addetto Salvataggi EDP; Segretario di Direzione; Segretario con gestione pratiche riservate; Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore; Cassiere Qualificato; Commesso Qualificato; Addetto al Controllo vendite e della concorrenza; Addetto al monitoraggio dati; Tecnico grafico; Grafico impaginatore; Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media Manager; Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Tecnico della formazione a distanza (E-learning) o della Comunicazione - Informazione o Informatico; Service Desk Agent - Operatore di Help Desk; Team Assistant; Operatore di Vendita di Terza Categoria; Operaio Qualificato Installatore o Conduttore impianti o Riparatore o Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.); Magazziniere Qualificato.</p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta:</u> Box assistenza; Hostess - Steward; Addetto alle relazioni con i Clienti o ai servizi di richiesta certificati e disbrigo pratiche turistiche; Transfertista (addetto all'assistenza negli arrivi e partenze); Receptionist Qualificato; Governante; Cliente Misterioso (Mystery - Ghost Client); Istruttore di ginnastica - fitness o di nuoto o di sci o altre esemplificazioni di analogo contenuto; Primo assistente veterinario; Sorvegliante unico di infanzia; Educatore Qualificato; Disk Jockey Qualificato; Bagno di salvataggio Qualificato; Parrucchiere Qualificato; Barbiere Qualificato; Estetista Qualificato; Massaggiatore Qualificato; Massoterapista Qualificato; Commesso Qualificato; <b>Addetto</b> al Controllo vendite o alle agenzie di scommesse o al controllo/monitoraggio concorrenza o al monitoraggio dati (Marketing Research); Cassiere - Cambia Valuta. <u>Settore Agenzie di Viaggi:</u> Informatore turistico; Promotore turistico; Organizzatore viaggi; Accompagnatore turistico; Guida turistica. <u>Settore Pubblici Esercizi:</u> Cameriere Qualificato; Commis di sala e bar; Secondo Barman; Cuoco Qualificato; Secondo Pizzaiolo; Panificatore Qualificato; Pasticcere Qualificato; Cioccolataio Qualificato; Gelatiere Qualificato; Pastaio che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.; Cassiere di Ristorante. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>		

**Tab. D/1: Sintesi Livello D1 (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà, utilizzando regole e strumenti adeguati.	
<b>Autonomia</b>	<b>Esecutiva:</b> al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di Elevato Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore Esperto Settoriale</u>
<b>Livello</b>	<b>Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)</b>	
<b>Principali Esempificazioni Livello D1</b>	<p><u>Ruoli generali: <b>Impiegato di Elevato Ordine Settoriale</b> Amministrativo o Contabile o Commerciale; Addetto al "back office" o al front office/ricevimento bilingue o alle attività promozionali; Salvataggio EDP; Centralinista bilingue; Commesso Junior; Addetto alla cassa o al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione o al confezionamento di prodotti alimentari; Controllo scadenze e rifornimento merci; Cellista surgelati o precotti; Operatore informatico o di stampa; Addetto Call Center inbound/outbound Senior o al Customer Care Senior; Operaio esperto Settoriale (Addetto conduzione impianti; Riparatore; Manutentore; Addetto al trattamento/pulitura delle facciate, che opera con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi); Magazziniere Esperto Settoriale; Addetto ai traslochi esperto o all'installazione, al montaggio e smontaggio mobili esperto.</u></p> <p><u>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta: Portiere d'albergo; Hostess - Steward; Addetto alle informazioni e accoglienza turistica; Maggiordomo; Secondo assistente veterinario; Animatore Attore o Ballerino o Musicista o Cantante o Bambini; Sorvegliante d'infanzia; Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto; Parrucchiere Esperto Settoriale; Barbiere Esperto Settoriale; Estetista Esperto Settoriale; Massaggiatore; Massoterapista; Fanghino; Addetto alle cure inalatorie; Commesso Junior; Addetto alle attività promozionali (Promoter - Facing - Promotional Activity). Settore Agenzie di Viaggi: Operatore Viaggi; Addetto ai servizi di prenotazione e biglietteria. Settore Pubblici Esercizi: Cuoco Esperto Settoriale; Commis di cucina; Pizzaiolo Esperto Settoriale; Panificatore Esperto Settoriale; Operatore Pizza; Pasticcere Esperto Settoriale; Gelatiere Esperto Settoriale; Addetto alla cassa; Banconiere/Cameriere; Addetto alla caffetteria; Cantiniere; Controllo scadenze e rifornimento merci; Cellista surgelati o precotti; Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione o al confezionamento di prodotti alimentari. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</u></p>	

**Tab. D/2: Sintesi Livello D2 (Artt. 251-255)**

<b>Conoscenza/e</b>	Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, normalmente conformi alle ordinarie esperienze di vita.	
<b>Abilità</b>	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
<b>Autonomia</b>	<b>Operativa:</b> ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo ed altre attività per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato d'Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operaio/Operatore Comune</u>
<b>Livello</b>	<b>Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)</b>	
<b>Principali Esemplicazioni Livello D2</b>	<p><i>Ruoli generali: <b>Impiegato d'Ordine</b> Amministrativo o Commerciale o Tecnico; <b>Addetto:</b> al Centralino o al Contact Center o al Call Center inbound/outbound Junior o al Customer Care Junior o al bac office Junior o alla Reception-Accoglienza Clienti; <b>Operaio Comune; Addetto:</b> alle attività di facchinaggio, trasposto e trasloco o al montaggio e smontaggio mobili o alla preparazione degli ordini (Picking); <b>Imballatore Comune; Addetto Comune:</b> di Magazzino e/o Terminal o alla rammendatrice, cucitrice, tintoria, stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di biancheria in genere, alla numerazione e relativo confezionamento o alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento o strumento o al lavaggio degli automezzi e al rifornimento carburante o alla pulizia e trattamento delle facciate o alle attività di disinfestazione, derattizzazione e disinfezione degli ambienti e/o aree aperte o alle lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti o agli impianti di raccolta differenziata o alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario o al confezionamento pacchi o alla cernita/conteggio di materiali o alla toelettatura animali; <b>Addetto alle pulizie – Pulitore; Addetto alla sicurezza accessi; Guardarobiere; Addetto al deposito bagagli o al controllo delle attività d'intrattenimento e spettacolo o al controllo delle piscine; Sorvegliante; Guardiano di deposito; Usciere - Portiere; Fattorino; Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione o alla rimozione e bloccaggio veicoli; Accompagnatore Clienti/Visitatori; Addetto alla biblioteca.</b></i></p> <p><i>Ruoli tecnici. Settore Strutture Ricettive e all'Aria aperta: Addetto ai piani e alle camere o ai servizi richiesti nelle ore notturne o alla manutenzione della spiaggia o ai servizi di spiaggia; Vetturiere; Portabagagli; Garagista; Animatore Attore o Ballerino o Musicista o Cantante o Bambini; Aiuto Sorvegliante di infanzia; Aiuto Parrucchiere; Aiuto Barbiere; Aiuto Estetista; Fanghino; Addetto alle cure inalatorie o alle operazioni ausiliarie alla vendita o al posizionamento e rifornimento della merce o agli Stand/Spazi promozionali o al posizionamento</i></p>	

<p><b>Segue Principali Esemplificazioni Livello D2</b></p>	<p><i>prodotti o al volantinaggio. Settore Agenzie di Viaggi: Autista - Accompagnatore turisti. Settore Pubblici Esercizi: Aiuto Cucina/Laboratorio/Banco (Aiuto Cuoco-Pizzaiolo-Pasticcere-Gelatiere-Banconiere-Caffetteria); Ausiliario di Cucina/Laboratorio; Addetto alla preparazione del locale o al self-service e tavola calda o al confezionamento di buffet o ai servizi mensa o alla consegna dei cibi ordinati o alla consegna cibi surgelati e/o precotti o al caricamento delle distributrici di cibi e bevande e alla loro pulizia. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i></p>
--	--

### 3) PARTE RETRIBUTIVA DEL CCNL (Artt. 259- 269)

Con il sistema di calcolo della c.d. “mensilizzazione”, il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL è il “Trattamento Complessivo” ex art. 259 del CCNL.

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Gli importi di seguito precisati sono al lordo, espressi in Euro, per il Tempo Pieno.

In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all’Indice di Prestazione del Lavoratore.



#### **Esempio di Calcolo dell’Indice di Prestazione**

*Orario di lavoro a Tempo Parziale: 30 ore/settimana*

*Indice di Prestazione  $\rightarrow 30 : 40$  (Ore del Tempo Pieno) = **0,75***



## **Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali**

*(Verificare il dettaglio delle singole voci nei successivi paragrafi 1)a., b., c., d., e., f., g., h.)*

	<b>Descrizione Voce</b>	<b>N. Mensilità</b>	<b>Divisori/Calcolo</b>
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	<p><b>a.</b> Paga Base Nazionale Conglobata Mensile</p> <p><b>b.</b> Elemento Perequativo Mensile Regionale</p> <p><b>c.</b> Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 10 aumenti triennali per livello</p>	<p><b>13/anno</b>  <i>Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Orario: <b>173</b>                      (orario settimanale concordato x 4,33 per Discontinui)                      Mensile: <b>26</b></p>
<i>Retribuzione Mensile di Fatto (corpo del cedolino paga)</i>	<p><b>d.</b> I.M.M.C.: Indennità Mensile di Mancata Contrattazione</p>	<p><b>12/anno</b>  <i>Voci NON utili alle retribuzioni indirette, differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere mensilmente in base alle assenze mensili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 assenze: 100% di IMMC</li> <li>• 1 assenza: 90% di IMMC</li> <li>• 2 assenze: 81% di IMMC</li> <li>• 3 assenze: 73% di IMMC</li> <li>• 4 assenze: 60% di IMMC</li> <li>• 5 assenze: 50% di IMMC</li> <li>• 6 assenze: 40% di IMMC</li> <li>• 7 assenze: 30% di IMMC</li> <li>• 8 assenze: 20% di IMMC</li> <li>• 9 assenze: 10% di IMMC</li> <li>• Dalla 10° assenza in poi: 0</li> </ul>
	<p><b>Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali, Indennità:</b></p> <p><b>e.</b> di Cassa</p> <p><b>f.</b> di "Turno 6+1+1"</p> <p><b>g.</b> Corriere - Addetto alle consegne a domicilio</p> <p><b>h.</b> di attesa</p> <p><b>i.</b> Disk Jockey</p> <p><b>j.</b> di fine stagione per Lavoratori Stagionali</p>	<p><b>Ciascun mese in cui si realizza la condizione di cui all'art. 266 (Indennità di Cassa) o di cui al punto C. dell'art. 179 (Turno "6+1+1") o di cui all'art. 269 (Corrieri/Addetto alle consegne) o di cui all'art. 267 (Attesa Lavoratori discontinui) o di cui all'art.268 (Disk Jockey) o di cui al punto 4., art. 71 (Fine stagione).</b>  <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere al Lavoratore quando si verificano le condizioni contrattuali.</p>

**Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell'ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R.), in sigla P.B.N.C.M., art. 261 del CCNL (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)**

<b>Livello</b>	<b>P.B.N.C.M. 30/04/22</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/05/22</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/23</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/24</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/25</b>
Dirigente	<i>Non previsto</i>	3.721,25	3.794,25	3.867,25	4.013,25
Quadro (ex QA1)	2.252,90	2.344,90	2.390,90	2.436,90	2.528,90
A1 (ex A2)	1.959,04	2.039,04	2.079,04	2.119,04	2.199,04
A2 (ex A3)	1.714,16	1.784,16	1.819,16	1.854,16	1.924,16
B1	1.567,23	1.631,23	1.663,23	1.695,23	1.759,23
B2	1.420,30	1.478,30	1.507,30	1.536,30	1.594,30
C1	1.273,38	1.326,98	1.353,78	1.380,58	1.434,18
C2	1.175,42	1.224,22	1.248,62	1.273,02	1.321,82
D1	1.077,47	1.122,27	1.144,67	1.167,07	1.211,87
D2	979,52	1.019,52	1.039,52	1.059,52	1.099,52

**1 b): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro per Operatori di Vendita \* (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)**

<b>Livello</b>	<b>P.B.N.C.M. 30/04/22</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/05/22</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/23</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/24</b>	<b>P.B.N.C.M. 01/01/25</b>
Operatore Gestionale	---	1.468,11	1.496,91	1.525,71	1.583,31
Operatore di 1° Categoria	1.278,27	1.330,47	1.356,57	1.382,67	1.434,87
Operatore di 2° Categoria	1.146,04	1.194,28	1.218,40	1.242,52	1.290,76
Operatore di 3° Categoria	1.057,88	1.101,80	1.123,76	1.145,72	1.189,64



**NOTE SULLA P.B.N.C.M. degli Operatori di Vendita:**

\* In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli Operatori di Vendita, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni pattuite (cfr. 258 del CCNL).

**Tab. 1 b): Elemento Perequativo Mensile Regionale - Art. 262 del CCNL**

Liv.	Lomb.	Ligur.	Trent. A.A.	Lazio	Tosc.	Emilia R.	Friuli	Umb.	Valle d'A.	Piem.
Dirigente	481,34	459,12	456,38	446,64	438,34	406,42	389,76	371,71	371,71	352,27
Quadro (ex QA1)	207,73	197,28	195,97	191,40	187,48	172,45	164,61	156,12	156,12	146,97
A1 (ex A2)	182,15	173,08	171,95	167,98	164,58	151,55	144,75	137,38	137,38	129,45
A2 (ex A3)	164,24	156,14	155,13	151,59	148,55	136,92	130,85	124,27	124,27	117,19
B1 e Op. Gestionale*	148,89	141,63	140,72	137,54	134,82	124,38	118,93	113,03	113,03	106,68
B2 e Op. 1° Cat.*	134,39	127,91	127,11	124,27	121,84	112,54	107,68	102,42	102,42	96,75
C1 e Op. 2° Cat.*	121,60	115,82	115,09	112,56	110,40	102,09	97,75	93,05	93,05	87,99
C2 e Op. 3° Cat.*	113,07	107,75	107,09	104,76	102,76	95,12	91,13	86,81	86,81	82,15
D1	105,40	100,49	99,88	97,73	95,90	88,85	85,17	81,19	81,19	76,90
D2	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44	73,39

Liv.	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sard.	Calabria Basilicata Molise
Dirigente	299,57	239,90	180,24	178,85	167,76	158,02	151,10	72,00
Quadro (ex QA1)	122,14	94,05	65,96	65,31	60,08	55,51	52,24	15,00
A1 (ex A2)	107,92	83,56	59,19	58,63	54,10	50,13	47,30	15,00
A2 (ex A3)	97,97	76,21	54,46	53,95	49,91	46,37	43,84	15,00
B1 e Op. Gestionale *	89,43	69,92	50,40	49,95	46,32	43,14	40,87	15,00
B2 e Op. 1° Cat.*	81,37	63,97	46,57	46,16	42,93	40,09	38,07	15,00
C1 e Op. 2° Cat.*	74,26	58,72	43,19	42,82	39,93	37,40	35,60	15,00
C2 e Op. 3° Cat.*	69,52	55,23	40,93	40,60	37,94	35,61	33,95	15,00
D1	65,25	52,08	38,90	38,59	36,14	34,00	32,47	15,00
D2	62,41	49,98	37,55	37,26	34,95	32,92	31,48	15,00

\* Operatore di Vendita.

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello della Regione ove il Lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro.

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.



**Tab. 1 c): Aumenti periodici di anzianità - Art. 265 del CCNL**

Sono previsti **10 aumenti triennali della retribuzione** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi:

<b>Livelli</b>	<b>Importo lordo del singolo scatto</b>
Dirigente	73,00
Quadro (ex QA1)	31,00
A1 (ex A2)	29,50
A2 (ex A3)	26,50
B1 e Op. di Vendita Gestionale	25,00
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	23,75
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	22,50
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	21,50
D1	21,00
D2	20,00

In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo del singolo scatto dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si considereranno "scatti congelati" e si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 10 (dieci) scatti triennali per livello.

L'importo degli scatti sarà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o da altri aumenti contrattuali.

In caso di passaggio di CCNL: in caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell'Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno "congelati" nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali. Ciò premesso, dal compiersi

dello Scatto di anzianità in corso all'atto del passaggio del CCNL, decorrerà la nuova anzianità del Lavoratore che, in costanza di rapporto, avrà diritto ad ulteriori 10 scatti triennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.

**Tab. 1 d): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in sigla IMMC), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello - Art. 263 del CCNL**

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, tale Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità/anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, in base al numero di assenze effettuate nel mese dal Lavoratore, calcolate con apposito Correttivo ("H"), di cui alla Tab. 2) dell'art. 263.

Per esemplificazione, nella Tabella che segue sono riportati i valori di IMMC effettivamente spettanti nel Tempo Pieno in funzione del Livello e delle assenze nel mese.

Assenze nel mese	Livelli d'inquadramento contrattuale									
	Dirig.	Quadro (ex QA1)	A1 (ex A2)	A2 (ex A3)	B1 e Op. Gest.	B2 e Op. 1 <sup>a</sup>	C1 e Op. 2 <sup>a</sup>	C2 e Op. 3 <sup>a</sup>	D1	D2
0	222,65	140,00	121,00	106,00	98,00	88,00	80,00	73,00	67,00	61,00
1	200,39	126,00	108,90	95,40	88,20	79,20	72,00	65,70	60,30	54,90
2	180,35	113,40	98,01	85,86	79,38	71,28	64,80	59,13	54,27	49,41
3	162,53	102,20	88,33	77,38	71,54	64,24	58,40	53,29	48,91	44,53
4	133,59	84,00	72,60	63,60	58,80	52,80	48,00	43,80	40,20	36,60
5	111,33	70,00	60,50	53,00	49,00	44,00	40,00	36,50	33,50	30,50
6	89,06	56,00	48,40	42,40	39,20	35,20	32,00	29,20	26,80	24,40
7	66,80	42,00	36,30	31,80	29,40	26,40	24,00	21,90	20,10	18,30
8	44,53	28,00	24,20	21,20	19,60	17,60	16,00	14,60	13,40	12,20
9	22,27	14,00	12,10	10,60	9,80	8,80	8,00	7,30	6,70	6,10
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Salvo diverso Accordo Aziendale, l'Indennità non spetterà agli Apprendisti.

Ai fini del calcolo dell'Indennità di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo (quale rarefazione della "Banca delle ore" o "Riposo

- compensativo” conseguente al lavoro straordinario);*
- c) i riposi per donazione sangue;
  - d) le festività infrasettimanali;
  - e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla R.S.A./R.S.T. sottoscrittore del presente CCNL;
  - f) i giorni di congedo matrimoniale;
  - g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “*in itinere*” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e smi.

L’eventuale Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell’I.M.M.C., siano irrilevanti i giorni di assenza per permessi goduti ex art. 190 del CCNL (48 ore/anno).

### **e): Indennità di cassa - Art. 266 del CCNL**

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e abbia completa responsabilità per errori, con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, compete un’*Indennità mensile di cassa* pari a lordi **€ 78,00**.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato, ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluyente l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale. Tale Indennità, avendo natura risarcitoria ed essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluyente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché del T.F.R.

### **f): Indennità “Turno 6 + 1 + 1” - Art. 179, punto C. del CCNL**

Tale turnistica prevede l’effettuazione di 45,62 cicli “settimanali”, ciascuno di 8 giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, uno è di Riposo e uno di Festività *mobile*, comprensivi del periodo feriale di 192 (centonovantadue) ore/anno, con assorbimento di 32 (trentadue) ore/anno di permesso retribuito. Tale profilo d’orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell’anno:

- ❖ nel “5+2” vi sono **1.920** ore lavorabili e **160** ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 160 = 1.920*);
- ❖ nel “6+1+1”: vi sono **1.997,76** ore lavorabili e **192** ore di ferie (*45,62 cicli settimanali x 48 ore = 2.189,76 - 192 = 1.997,76*).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d'orario (1.997,76 ore anziché 1.920 ore) e dei minori Riposi e Festività goduti nell'anno di calendario (45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (48 ore per ogni 8 giorni solari), al Lavoratore dovrà essere riconosciuta un'"Indennità turno 6+1+1" di € **35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno "6+1+1". Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno "6+1+1", così come gli accantonamenti di ferie (192 ore o 160 ore), dovranno essere retribuite pro quota. Se, per qualsiasi motivo (ad esclusione delle ferie), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d'orario (esempio: "5+2"), cesserà di essergli corrisposta l'"Indennità turno 6+1+1" e la retribuzione, le ferie e i permessi saranno conformi a quelli della turnista applicata.

### **g): Indennità "Corriere - Addetto alle consegne a domicilio" - Art. 269 del CCNL**

Tenuto conto che, nell'ambito della ristorazione e/o pubblici esercizi, si sono sviluppati in modo significativo i servizi di consegna al domicilio dei prodotti, anche svolti con il personale diretto, le Parti concordano che al Lavoratore assegnato a mansioni di *Addetto alle Consegne al domicilio* dei Clienti, costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura meteorologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce, a ristoro del suo particolare maggior disagio, sia riconosciuta una specifica Indennità Oraria di Mansione, **per ciascuna ora svolta dal Lavoratore nella mansione di "Addetto alle consegne al domicilio"**, nel valore di **lordi € 1/ora**, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello d'inquadramento del Lavoratore stesso.

Tale Indennità sarà quindi spettante solo per il periodo di effettivo svolgimento della mansione di *"Addetto alle consegne al domicilio"*. Essa non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

### **h): Indennità "di Attesa" per il Lavoro Discontinuo - Art. 267 del CCNL**

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell'orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una

specifica “*Indennità di attesa*” di lordi € **4,00** (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45<sup>a</sup> ora settimanale.

Le eventuali ore eccedenti la 45<sup>a</sup> ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

*Esempio:*

*195 ore pattuite - 173 ore = 22 ore x € 4,00 = 88,00 €/mese di Indennità di attesa.*

*In caso di superamento della 45<sup>a</sup>ora settimanale, retribuire anche le ore eccedenti come lavoro straordinario.*

### **i): Indennità “Disk Jockey” - Art. 268 del CCNL**

In caso di utilizzo di materiale discografico di proprietà del Disk Jockey, allo stesso sarà riconosciuta un’Indennità giornaliera di € **2,00** (Euro due/00) lordi, a titolo di “rimborso forfettario”, per ciascuna giornata di effettiva prestazione lavorativa con l’utilizzo di tale materiale. Tale Indennità non è computabile, a nessun effetto, nella retribuzione.

### **j): Indennità di fine stagione per i Lavoratori Stagionali - Art. 71 del CCNL**

Per le attività a carattere fortemente variabile e stagionale, riconoscendo l’importanza di rispettare le previste scadenze del Contratto Stagionale, ai Lavoratori che permangano in forza fino al termine previsto dal loro Contratto a tempo determinato stagionale, alla cessazione sarà corrisposto un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto* pari al 100% delle Indennità Mensili di Mancata Contrattazione riconosciute al Lavoratore Stagionale durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Tale trattamento sarà liquidato in aggiunta al T.F.R. legalmente spettante.

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare una diversa percentuale per l’ammontare del *Trattamento aggiuntivo* da riconoscere, ciò in funzione della particolare situazione aziendale esistente.

### **Gratifica natalizia o tredicesima mensilità (Artt. 203-204)**

In occasione della ricorrenza natalizia, l’Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una *Retribuzione Mensile Normale* che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l’Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che superi i 14 (quattordici)

giorni di calendario sarà considerata mese intero.

Normalmente, nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia sarà mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una *Retribuzione Mensile Normale* diviso 12 (dodici). Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella Lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio “*di competenza*”, per i livelli C2, D1 e D2 è prevista la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello.



#### 4) WELFARE CONTRATTUALE (Artt. 47-49)

Dal **2023**, il Datore di lavoro, entro il 31/12 di ogni anno, erogherà al Lavoratore un *Welfare Contrattuale* pari ai valori minimi annui di seguito riportati:

<b>Livello</b>	<b>Dal 2023</b>
Dirigente	720,00/anno (maturati in quote mensili di € 60)
Quadro, A1 e A2	480,00/anno (maturati in quote mensili di € 40)
B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di Vendita	240,00/anno (maturati in quote mensili di € 20)

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all'atto dell'accredito, secondo le previsioni che saranno pattuite in sede aziendale, mediante Accordo o Regolamento e/o con utilizzo delle apposite piattaforme. Le Parti stabiliscono l'erogazione annuale del Welfare Contrattuale, fermo restando che, in caso di cessazione del Lavoratore, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di Welfare maturate mensilmente secondo quanto riportato nella tabella precedente. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14

giorni sarà considerata mese intero.

Esso spetterà a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto:

- tempo indeterminato o determinato, di durata contrattuale prevista superiore a 12 mesi;
- a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali;
- lavoratori apprendisti;
- lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità;
- telelavoratori o lavoratori "Agili".

Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite **Accordi aziendali di Secondo livello** o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite della piattaforma "BenefitOnline" di Health Italia (oggi convenzionata con l'En.Bi.C.) o diversa piattaforma a individuata dal Contratto di Secondo Livello o dal Regolamento aziendale, ferma restando la garanzia delle prestazioni e degli importi previsti dal Welfare Contrattuale.

## 5) PARTE NORMATIVA DEL CCNL

<p><b>Tempo Parziale</b> (Artt. 57 - 65)</p> <p>... <i>Tempo Parziale nei fine settimana per Studenti o Lavoratori già occupati</i> ...</p>	<p>Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ovvero con prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana, può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>orizzontale</b>, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;</li> <li>• <b>verticale</b>, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;</li> <li>• <b>misto</b>, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro;</li> <li>• <b>"over 63"</b>, ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015.</li> </ul> <p>Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all'Orario di lavoro svolto (Indice di Prestazione), ad eccezione dei contributi destinati alla "Gestione speciale" dell'En.Bi.C. (art. 211) e del <i>Welfare Contrattuale</i> (art. 48, punto 2), integralmente dovuti o esclusi, a seconda delle specifiche previsioni degli articoli di riferimento.</p> <p><u>La prestazione giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</u> Inoltre, potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per le giornate di sabato e/o festive, cui</p>
---	--

 <p><b>Segue Tempo Parziale</b></p>	<p>potranno accedere anche studenti e/o lavoratori purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.</p> <p>È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle <b>Clausele Elastiche</b>, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria nel limite del 10% del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della maggiorazione del 5% per le ore variate, nei primi 2 (due) mesi. (Tali limiti, in sede certificativa, mediante apposito Accordo, potranno essere estesi al 25% e per i primi 4 mesi).</p> <p>In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita anche la prestazione di <b>lavoro supplementare</b>, (retribuito con le maggiorazioni previste alla Tab.1), art. 60, di seguito riportata) fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno. Il Lavoro supplementare è obbligatorio se: motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive o richiesto per intervenuta calamità.</p> <p>In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il <b>Consolidamento</b> dello stesso, con conseguente modifica dell'Indice di prestazione del Lavoratore.</p> <p><b>Nota pratica in caso di Consolidamento</b>, l'orario ordinario sarà incrementato delle ore supplementari che, quindi, diventeranno “ordinarie”, con maturazione, a tutti gli effetti, delle rispettive retribuzioni dirette, indirette e differite.</p> <p>Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria riconosciute in caso di lavoro supplementare, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R. Tali maggiorazioni saranno contabilizzate nel <i>corpo del cedolino paga</i>, salvo i casi di “forfettizzazione” del lavoro supplementare.</p>																										
<p><b>Maggiorazione Oraria Lavoro Supplementare</b></p>	<p><b>a) Descrizione del Lavoro Supplementare</b></p>	<p><b>b) Maggiorazione oraria</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Se “in prolungato”</th> <th>Se “in spezzato”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>A</b> Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale</td> <td>25%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td><b>B</b> Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale</td> <td>28%</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td><b>C</b> In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td><b>D</b> In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td><b>E</b> In regime notturno in giorno feriale</td> <td>36%</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td><b>F</b> In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td><b>G</b> In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>46%</td> </tr> </tbody> </table>			Se “in prolungato”	Se “in spezzato”	<b>A</b> Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	<b>B</b> Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	28%	31%	<b>C</b> In regime diurno in giorno di riposo	-	36%	<b>D</b> In regime diurno in giorno festivo	-	41%	<b>E</b> In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	<b>F</b> In regime notturno in giorno di riposo	-	41%	<b>G</b> In regime notturno in giorno festivo	-	46%
	Se “in prolungato”	Se “in spezzato”																									
<b>A</b> Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%																									
<b>B</b> Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	28%	31%																									
<b>C</b> In regime diurno in giorno di riposo	-	36%																									
<b>D</b> In regime diurno in giorno festivo	-	41%																									
<b>E</b> In regime notturno in giorno feriale	36%	39%																									
<b>F</b> In regime notturno in giorno di riposo	-	41%																									
<b>G</b> In regime notturno in giorno festivo	-	46%																									



 <p><b>Contratto Aziendale di Secondo Livello</b></p>	<p><b>Tempo determinato per le Attività stagionali:</b> come previsto dalla Legge (art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre <u>Ipotesi individuate dai Contratti Collettivi</u>, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (<i>durata massima e condizioni per la proroga del Contratto</i>).</p> <p>Pertanto, la <u>Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare</u> le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato in materia di Contratto di Lavoro, Esclusioni; Ambiti generali e deroghe.</p> <p><b>Tempo Determinato - Limiti quantitativi</b> - L'assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti (<i>derogabili con Accordo</i>) di lavoratori a tempo determinato, rispetto a quelli a tempo indeterminato già in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione presso ciascuna unità produttiva aziendale.</p>	
<p><b>Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi</b></p>	<p align="center"><b>Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)</b></p> <p><b>A. Ragioni Oggettive:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nei primi 18 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.</li> <li>2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.</li> <li>3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.</li> <li>4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.</li> <li>5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.</li> <li>6) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di <b>intensificazione</b> del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana;</li> <li>▪ durante i periodi di attività promozionale;</li> <li>▪ altre ipotesi previste dall'Accordo di Secondo Livello.</li> </ul> </li> <li>7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.</li> <li>8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi o di 4 proroghe.</li> <li>9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od</li> </ol>	<p align="center"><b>Limite di Contratti a T.D.</b></p> <p>Senza limiti</p> <p>Senza limiti</p> <p>Senza limiti</p> <p>Senza limiti</p> <p>Senza limiti</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>

<p><b>Segue Tempo Determinato</b> <b>Limiti Quantitativi</b></p>	<p>occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai necessari tempi di collaudo e consegna.</p>	
	<p><b>B. Ragioni di rioccupazione:</b></p>	
	<p>1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 mesi.</p>	50%
	<p><b>C. Senza Ragioni, per la generalità dei Lavoratori:</b></p>	
	<p>1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	4 Contratti
	<p>2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	6 Contratti
	<p>3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	7 Contratti
	<p>4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	9 Contratti
<p>5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	12 Contratti	
<p>6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	20%	
<p><b>Contratto di Telelavoro</b>  (Artt. 82 - 100)</p>	<p>Il Telelavoro, che permette lo svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede aziendale, si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Esso ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Dipendente; può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere: <b>domiciliare</b> (<i>svolta nell'abitazione del telelavoratore</i>); <b>remotizzato o "a distanza"</b> (<i>svolta presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri</i>); <b>misto</b> (<i>con parte della prestazione complessiva svolta all'interno dell'Azienda con periodica stabilità</i>).</p> <p>L'Azienda si dovrà far carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuta a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro ovvero, solo previo accordo, "pro-quota".</p> <p>Esse saranno integralmente a carico del telelavoratore solo in caso di suo recesso non motivato entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro o entro un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, se analiticamente comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro.</p> <p>Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.</p> <p>Egli ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.</p>	
<p><b>Lavoro Agile</b>  (Artt. 101 - 114)  <b>Smart working</b></p>	<p>Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale configurazione. Tale lavoro è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale</p>	

<p><b>Segue Lavoro Agile</b></p> 	<p>ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo. Il Lavoro Agile ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in <i>modo agile</i> è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente. Nell'Accordo, che potrà essere a tempo determinato o indeterminato, le Parti devono stabilire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i contenuti propri della mansione e gli obiettivi richiesti al Lavoratore;</li> <li>• gli strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori;</li> <li>• la disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali;</li> <li>• l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure necessarie per assicurare la disconnessione;</li> <li>• i modi di esercizio del potere direttivo;</li> <li>• l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza;</li> <li>• la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore Agile rispetto una previsione di durata minima, egli sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli dall'Azienda ed accettare un addebito pro-quota temporale residua delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso;</li> <li>• ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio.</li> </ul> <p>L'Accordo va comunicato ai Servizi per l'Impiego mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali (procedura ordinaria o semplificata). Per la disciplina specifica, si rinvia al CCNL ed ai particolari Accordi Individuali e di Secondo Livello.</p>
<p><b>Contratto di Lavoro Intermittente</b> (Artt. 115 - 121)</p>	<p>Con il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata"), sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la sua prestazione nelle seguenti ipotesi (<i>per un massimo di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ogettive</b>, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ servizi di portineria, guardiania, ricevimento ed accoglienza,</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>Segue Lavoro Intermittente</b></p>	<p>centralino;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ servizi di sorveglianza;</li> <li>○ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;</li> <li>○ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;</li> <li>○ manutenzione del verde ed effettuazione di trattamenti antiparassitari e potatura degli alberi, con cadenza pluriennale o annuale; raccolte stagionali;</li> <li>○ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);</li> <li>○ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;</li> <li>○ addetti alle attività di Promoter e merchandising;</li> <li>○ attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, panificatore, pasticciere, gelatiere o commesso;</li> <li>○ attività di animazione ed intrattenimento;</li> <li>○ attività a carattere stagionale in genere;</li> <li>○ attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (<i>nei 3 mesi antecedenti alle aperture</i>);</li> <li>○ attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (<i>nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale</i>);</li> <li>○ dichiarazioni annuali, attività di inventario;</li> <li>○ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;</li> <li>○ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;</li> </ul> <p>• <b>Soggettive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.</li> </ul> <p>Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere la seguente “<i>Indennità oraria di disponibilità</i>”, per ogni ora di “disponibilità alla prestazione” resa.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;"><b>Liv. D2</b></th> <th style="padding: 5px;"><b>Liv. D1</b></th> <th style="padding: 5px;"><b>Liv. C2</b></th> <th style="padding: 5px;"><b>Liv. C1</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">1,4525</td> <td style="padding: 5px;">1,5937</td> <td style="padding: 5px;">1,7360</td> <td style="padding: 5px;">1,8813</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tale Indennità di disponibilità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.</p> <p>Nel lavoro intermittente, il <b>trattamento economico</b>, contabilizzato su base oraria, è comprensivo delle retribuzioni dirette e differite, diversificato in base al livello di inquadramento professionale e alla tipologia di Contratto individuale (tempo <b>Determinato o Indeterminato</b>), così come illustrato nelle tabelle che seguono.</p>	<b>Liv. D2</b>	<b>Liv. D1</b>	<b>Liv. C2</b>	<b>Liv. C1</b>	1,4525	1,5937	1,7360	1,8813
<b>Liv. D2</b>	<b>Liv. D1</b>	<b>Liv. C2</b>	<b>Liv. C1</b>						
1,4525	1,5937	1,7360	1,8813						

<b>Segue Lavoro Intermittente</b>	<b>Lavoro Intermittente a Tempo Determinato:</b>				
	<b>Descrizione</b>	<b>Liv. D2</b>	<b>Liv. D1</b>	<b>Liv. C2</b>	<b>Liv. C1</b>
	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,1244	6,7461	7,3585	7,9802
	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore convenzionale)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
	c) Quota oraria Indennità Mensile di Mancata Contrattazione	0,3255	0,3575	0,3895	0,4269
	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5587	0,6129	0,6677	0,7236
	e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5587	0,6129	0,6677	0,7236
	f) Quota oraria Rateo di permessi	0,1033	0,1134	0,1235	0,1338
	g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
	<b>h) Retribuzione onnicomprensiva oraria</b>	<b>8,4526</b>	<b>9,2543</b>	<b>10,0627</b>	<b>10,8933</b>
	<b>Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato:</b>				
	<b>Descrizione</b>	<b>Liv. D2</b>	<b>Liv. D1</b>	<b>Liv. C2</b>	<b>Liv. C1</b>
	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,1244	6,7461	7,3585	7,9802
	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore convenzionale)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
	c) Quota oraria Indennità Mensile di Mancata Contrattazione	0,3255	0,3575	0,3895	0,4269
	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5587	0,6129	0,6677	0,7236
	e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5587	0,6129	0,6677	0,7236
	f) Quota oraria Rateo di permessi	0,1033	0,1134	0,1235	0,1338
	g) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso	0,2343	0,2570	0,2800	0,3034
h) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023	
<b>i) Retribuzione onnicomprensiva oraria</b>	<b>8,6869</b>	<b>9,5113</b>	<b>10,3427</b>	<b>11,1967</b>	
<p>In caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, alla retribuzione oraria onnicomprensiva si dovrà aggiungere 1/173° degli eventuali Aumenti periodici d'anzianità maturati dal Lavoratore, così come stabilito per la generalità dei dipendenti all'art. 265. Mentre, il <b>T.F.R.</b>, sia in caso di Tempo Determinato che Indeterminato, sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario/notturno/turni ecc.</p>					

	<p>La <b>Gestione Ordinaria prevista per l'En.Bi.C.</b> è ridotta rispetto alla generalità dei dipendenti (€ 0,0347 per ciascun'ora prestata, a carico del Datore di lavoro), mentre non è prevista la <b>Gestione Speciale</b>, essendo sostituita dall'apposita Quota oraria.</p>
<p><b>Contratto di Somministrazione di lavoro</b>  (Artt. 122-131)</p>	<p>I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL “<i>Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi</i>”, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1</b> quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 0 a 2;</li> <li>• <b>2</b> quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 3 a 6;</li> <li>• <b>25%</b> dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono oltre 6.</li> </ul> <p><b>ATTENZIONE:</b> Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i>, l'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 mesi.</p>
<p><b>Apprendistato Professionalizzante</b>  (Artt. 132-153)</p>	<p><b>II P.F.I.</b> dovrà essere compilato e sottoscritto a cura del Datore di lavoro, del Tutor Aziendale e dell'Apprendista, con gli obiettivi formativi e la formazione effettivamente erogata nel corso del Contratto, nei modi contrattualmente previsti (teorica, in affiancamento <i>on the job</i> ecc.).</p> <p><b>Patto di Prova:</b> la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.</u></p> <p><b>Periodi precedenti di apprendistato</b> svolti presso altri datori di lavoro per le medesime mansioni, saranno computati per intero ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché l'interruzione sia stata inferiore a sei mesi. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato.</p> <p><b>Stabilizzazione:</b> l'Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d'Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque</p>

<b>Segue Apprendistato</b>	<p>computati tra i Contratti scaduti; i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante.</p> <p><b>Trattamento normativo:</b> l'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante “<i>affiancamento sul lavoro</i>”, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.</p> <p><b>Trattamento retributivo:</b> durante il periodo formativo, l'inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo. Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all'artigianato, la durata dell'Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla seguente Tabella.</p> <p style="text-align: center;"><b>Durata e Retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante</b></p>							
	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>	<i>Col. 7</i>   <i>Col. 8</i>	
	<b>Inquadramento Finale</b>	<b>1° Periodo</b>	<b>Livello e retribuzione</b>	<b>2° Periodo</b>	<b>Livello e retribuzione</b>	<b>Durata Totale</b>	<b>Totale ore di Formazione *</b>	
							<b>Teorico</b>	<b>Pratica</b>
	A1 (ex A2)	18 mesi	B1	18 mesi	A2 (ex A3)	<b>36 mesi</b>	80	160
	A2 (ex A3)	18 mesi	B2	18 mesi	B1	<b>36 mesi</b>	64	146
	Op. di Vendita Gestionale	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 1ª Cat.	<b>36 mesi</b>	64	146
	B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	<b>36 mesi</b>	64	116
	Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	<b>36 mesi</b>	64	116
	B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	<b>36 mesi</b>	64	116
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	80% di Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	90% di Op. di Vendita di 3ª Cat.	<b>36 mesi</b>	64	116	
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	<b>32 mesi</b>	48	112	
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	<b>30 mesi</b>	40	80	
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	<b>28 mesi</b>	40	80	

<p><i>Segue Apprendistato</i></p>	<p>Per la durata dell’Apprendistato Professionalizzante per le <b>Figure professionali equiparabili a quelle dell’Artigianato</b> (di durata legale fino a 60 mesi solari), si rinvia alla Tabella 2) dell’art. 136.</p> <p><b>Preavviso di licenziamento o dimissioni:</b> 15 giorni solari.</p> <p>Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto <i>(o, nel caso di qualifica equiparata “artigiana”, di 60 mesi solari)</i>.</p> <p>In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell’anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.</p>																																											
<p><b>Mobilità Verticale (Artt. 154-156)</b></p>  <p>... Percorsi di carriera ...</p>  <p><i>Segue in pagina successiva</i></p>	<p>È prevista per permettere l’avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l’Azienda.</p> <p>La <b>condizione essenziale</b> per l’attivazione della Mobilità Verticale è la <u>volontarietà delle Parti</u> che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all’Ente Bilaterale di Categoria (EN-BIC) che, in caso di accoglimento della domanda, emetterà apposito Parere di conformità.</p> <p>Sono previsti i seguenti distinti percorsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mobilità Verticale in Patto di prova per mansioni superiori omogenee</b> della durata di mesi 6 di effettivo lavoro a fini formativi per l’acquisizione delle suddette mansioni <i>(con mantenimento durante la prova dell’inquadramento e della retribuzione del livello di partenza)</i>;</li> <li>• <b>una Mobilità Verticale per mansioni superiori eterogenee</b> con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello, di un periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l’inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="340 1170 1117 1562"> <thead> <tr> <th><i>Col. 1</i></th> <th><i>Col. 2</i></th> <th><i>Col. 3</i></th> <th><i>Col. 4</i></th> </tr> <tr> <th><b>Livello iniziale</b></th> <th><b>Mesi di prova per l’esperienza *</b></th> <th><b>Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *</b></th> <th><b>Livello di approdo</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro (ex QA1)</td> <td>6</td> <td>24</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1 (ex A2)</td> <td>6</td> <td>24</td> <td>Quadro (ex QA1)</td> </tr> <tr> <td>A2 (ex A3)</td> <td>6</td> <td>16</td> <td>A1 (ex A2)</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>6</td> <td>16</td> <td>A2 (ex A3)</td> </tr> <tr> <td>Op. Vend. 1° Cat.</td> <td>5</td> <td>12</td> <td>Op. Gestionale</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>5</td> <td>12</td> <td>B1</td> </tr> <tr> <td>Op. Vend. 2° Cat.</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>Op. Vend. 1° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>B2</td> </tr> </tbody> </table>				<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<b>Livello iniziale</b>	<b>Mesi di prova per l’esperienza *</b>	<b>Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *</b>	<b>Livello di approdo</b>	Quadro (ex QA1)	6	24	Dirigente	A1 (ex A2)	6	24	Quadro (ex QA1)	A2 (ex A3)	6	16	A1 (ex A2)	B1	6	16	A2 (ex A3)	Op. Vend. 1° Cat.	5	12	Op. Gestionale	B2	5	12	B1	Op. Vend. 2° Cat.	5	8	Op. Vend. 1° Cat.	C1	5	8	B2
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>																																									
<b>Livello iniziale</b>	<b>Mesi di prova per l’esperienza *</b>	<b>Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *</b>	<b>Livello di approdo</b>																																									
Quadro (ex QA1)	6	24	Dirigente																																									
A1 (ex A2)	6	24	Quadro (ex QA1)																																									
A2 (ex A3)	6	16	A1 (ex A2)																																									
B1	6	16	A2 (ex A3)																																									
Op. Vend. 1° Cat.	5	12	Op. Gestionale																																									
B2	5	12	B1																																									
Op. Vend. 2° Cat.	5	8	Op. Vend. 1° Cat.																																									
C1	5	8	B2																																									

	Op. Vend. 3° Cat.	4	8	Op. Vend. 2° Cat.
	C2	4	8	C1
	D1	3	4	C2
	D2	2	4	D1

  

<p><b>Prima Assunzione Cond. d'ingresso (Art. 157)</b></p> 	<p>Al fine di favorire l'occupazione di <u>Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell'età per l'attivazione dell'Apprendistato Professionalizzante</u>, è contrattualmente previsto un Contratto d'assunzione con “Condizioni d'ingresso” <u>con inquadramento e retribuzione</u>, nel periodo iniziale di formazione, <u>al livello inferiore</u> rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletate. Per l'attivazione, le Parti dovranno prevedere nel Contratto di assunzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;</li> <li>• l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà “<i>nel lavoro</i>”;</li> <li>• l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.</li> </ul> <p>Superato l'eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 171) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.</p>
	<p>... Salario d'ingresso</p> <p>...</p> 

  

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
<b>Livello iniziale</b>	<b>Mesi di Durata Complessiva della Formazione</b>		<b>Livello di approdo</b>
	<b>Generalità dei Lavoratori</b>	<b>Per Figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato</b>	
Quadro (ex QA1)	36		Dirigente
A1 (ex A2)	30		Quadro (ex QA1)
A2 (ex A3)	24	-	A1 (ex A2)
B1	24	-	A2 (ex A3)
B2 e Op. di Vendita 1° Cat.	18	-	B1 e Op. Gestionale
C1 e Op. di Vendita 2° Cat.	18	32	B2 e Op. di Vendita 1° Cat.
C2 e Op. di Vendita 3° Cat.	18	28	C1 e Op. di Vendita 2° Cat.
D1	12	24	C2
D2	12	20	D1

	<p>Per quanto non previsto, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla "Mobilità Verticale" (artt. 154-156).</p>
<p><b>Tirocinio o Stage</b> (Art. 157)</p> 	<p>Il Tirocinio o Stage <u>non costituisce un rapporto di lavoro subordinato</u>, ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (<i>inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.</i>) o preparatorio all'assunzione. L'Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'<i>indennità di frequenza</i> o <i>rimborso spese</i> mensile di almeno lordi <b>€ 500,00</b>, soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.</p>
<p><b>Collaborazioni</b> (Artt. 158-160)</p>	<p>È contrattualmente prevista la possibilità di attivare <b>Collaborazioni ex art. 2, D.lgs. 81/2015</b>, per le Figure di: <i>Direttore Tecnico nelle Agenzie di Viaggio; Guida Turistica; Accompagnatore Turistico; Gerente di Struttura ricettiva e/o Pubblico Esercizio; Consulente Progettazione; Consulente Internazionalizzazione; Traduttore/Interprete - Mediatore Culturale; Consulente I.C.T.; Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi; Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 4 mesi consecutivi); Insegnante/Istruttore di ginnastica o simili; Addetto all'assistenza domiciliare; Operatore Socio Sanitario; Infermiere; Massaggiatore; Massoterapista; Estetista; Insegnante di autoscuola/guida/nautica; altre figure professionali per le quali la Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale preveda discipline specifiche in ragione delle particolari esigenze di servizio, produttive od organizzative del relativo settore di applicazione; altre figure per le quali sia prevista l'iscrizione ad appositi Albi Professionali.</i></p> <p>Il trattamento economico e normativo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di analoga professionalità ed estensione temporale della prestazione. Per la disciplina specifica, si rinvia al CCNL.</p>
<p><b>Periodo di prova</b> (Art. 171)</p>	<p>Il patto di prova deve risultare da atto scritto, con durata massima conforme alla Colonna 2 della Tabella che segue (<i>derogabile con Accordo 2° livello, fermo restando la durata massima di 6 mesi e un Periodo di prova maggiore, ma fino al doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista</i>):</p> <p>Solo superata la durata minima del Patto di prova (Colonna 3), l'Azienda potrà recedere dal Contratto, in qualsiasi momento, purché entro la durata massima del Patto, senza alcun obbligo di preavviso o indennità sostitutiva.</p> <p>Il Lavoratore potrà liberamente recedere dal Contratto durante il Periodo di prova, rispettando il preavviso indicato in Colonna 4 della precedente Tabella.</p>

<p><b>Segue Periodo di prova</b></p>	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
	<b>Livello</b>	<b>Periodo di prova previsto</b>	<b>Recesso azienda</b>	<b>Preavviso del Lavoratore</b>
	Dirigente, Quadro (ex QA1), A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	180 giorni	30 giorni	15 giorni
	B1 e Op. Vendita Gestionale e di 1ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni
	B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni
	C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	120 giorni	20 giorni	10 giorni
	C2	90 giorni	15 giorni	8 giorni
	D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni
	D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni
	<p> <b>Bozza previsione Patto di prova per Lettera di assunzione</b></p>	<p><sup>1</sup> di calendario.</p> <p><sup>2</sup> In ogni caso, nel Tempo Determinato, la durata del patto di prova non potrà eccedere un terzo della prevista durata iniziale del Contratto, anche a norma della previsione di Proporzionalità della durata del Periodo di Prova di cui all'art. 7, comma 2 del D.Lgs. n. 104 del 27/06/2022.</p> <p><b>Nota pratica</b> nella Lettera di Assunzione, il Periodo di prova deve essere esplicitamente previsto e sottoscritto dalle Parti. Allo scopo, si propone la seguente bozza:</p> <p>Le Parti, di comune accordo, convengono che l'assunzione sia subordinata al positivo superamento del <b>periodo di prova</b> contrattuale, pari a ..... <b>di calendario</b>, commisurati al livello (.....), superato il quale il rapporto di lavoro s'intenderà automaticamente confermato. Durante il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle Parti, nel solo rispetto della “Clausola di durata minima del patto di prova” ex art. 171 del CCNL applicato.</p> <p>Non sono previste/ammesse né la protrazione né il rinnovo, né la sospensione del Patto di Prova per malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità.</p>		
<p><b>Formazione e Aggiornamento (Artt. 176)</b></p> <p>Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di professionalità statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono però importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Al fine di regolare tale formazione, nel CCNL sono previste particolari previsioni in caso di frequentazione di corsi esterni o interni, alle quali si rinvia (con “addebito virtuale” mensile per il tempo preventivamente concordato). Per maggiori dettagli, consultare l'art. 176 del CCNL.</p>				

<p><b>Permessi Retribuiti</b> (Art. 190)</p>	<p><b>48 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività</b>, il cui godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 o 8 ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 giorni. Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 48 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria. Per gli altri permessi (studio, familiari ecc.), si rinvia al CCNL.</p>
<p><b>Congedo matrimoniale</b> (Art. 195)</p> 	<p>Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro superiore a 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di matrimonio, purché tale congedo, in caso di contratto a Tempo Determinato, sia compreso entro il termine finale pattuito. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza della stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all'indennità riconosciuta dall'INPS.</p>
<p><b>Maternità</b> (Artt. 195-196)</p>	<p>È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità oltre ad un'integrazione datoriale durante il periodo "obbligatorio" atta a garantire la retribuzione mensile normale, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi ed all'onerosità della prestazione.</p> <p>Inoltre la lavoratrice avrà titolo di richiedere le <u>prestazioni straordinarie</u> (es: contributo per sostegno maternità; bonus per la nascita o l'adozione di un figlio; contributo per l'iscrizione all'asilo nido o per centri estivi ecc.) erogate dall'Ente Bilaterale, secondo i modi e con i requisiti rinvenibili nel sito <a href="http://www.enbic.it">www.enbic.it</a>. Infine, in presenza dei requisiti previsti, la lavoratrice avrà titolo alle <u>prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.</u> (<a href="http://www.enbic.it">www.enbic.it</a>).</p>
<p><b>Intervallo per consumazione dei pasti</b> (Art. 194)</p> 	<p>Per i lavoratori giornalieri (e a tempo pieno), l'intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall'Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di 2 ore. Per i lavoratori turnisti con 2 turni giornalieri la pausa sarà di 15 minuti, ricompresi nelle 8 ore giornaliere del tempo pieno e, quindi, retribuiti, o non ricompresi e, perciò, con possibilità di essere retribuiti o meno, secondo appositi accordi tra le Parti aziendali.</p> <p>Per i lavoratori "H24" su 3 turni giornalieri, sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro. Tale pausa sarà autonomamente gestita dal lavoratore nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative.</p>
<p><b>Ferie</b> (Artt. 197-198)</p> 	<p><b>160 ore/anno.</b> Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere <u>sostituite dalla relativa indennità</u>. Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell'anno in più di due periodi.</p> <p>A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidate con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del <b>30%</b>, quale risarcimento per mancato parziale godimento, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal</p>

<p><b>Segue Ferie</b></p>	<p>dipendente oltre il terzo anno solare precedente.</p> <p>Nei turni "6+1+1" con orario medio di lavoro ordinario di 48 ore ogni 8 giorni, saranno concesse <b>192 ore</b> di ferie annuali, <b>con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti</b>.</p> <p>Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo.</p> <p>In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.</p>
<p><b>Malattia Infortunio non Professionale (Art. 199)</b></p> 	<p><b><u>Trattamento economico a carico dell'Azienda:</u></b></p> <p>a) <b><u>Dal 1° al 3° giorno</u></b>, detto "<u>periodo di Carenza</u>": retribuzione aziendale pari al <b>50%</b> della <b>Retribuzione Giornaliera Normale</b> che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (es. <i>indennità di cassa</i>). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) <b><u>Dal 4° al 20° giorno</u></b>: integrazione aziendale dell'indennità INPS pari al <b>25%</b> della <b>R.G.N.</b>, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;</p> <p>c) <b><u>Dal 21° al 180° giorno</u></b>: integrazione aziendale pari al <b>30%</b> della <b>R.G.N.</b>, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;</p> <p>d) Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per esempio per avvenuto superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, entro il <b><u>termine del periodo di conservazione del posto</u></b>, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della <b>R.G.N.</b> che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS, l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà ad essere del 25% o del 30% della <b>R.G.N.</b></p> <p>⇒ Ai lavoratori dipendenti di <b>Pubblici Esercizi</b>, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della</p>

<p><b>Segue Malattia Infortunio non Professionale</b></p>	<p><i>R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori</i></p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.</p> <p><b><u>Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Per i lavoratori non in prova fino a 2 anni d'anzianità: <b>90 giorni solari</b>, per eventi morbosi continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio o del minor tempo di anzianità lavorativa aziendale;</li> <li>➤ Per i lavoratori oltre 2 anni d'anzianità: <b>90 giorni solari</b>, sempre continuati o frazionati, con l'incremento di 2 (due) giorni solari per ciascun mese lavorato * oltre il biennio, nel limite massimo di <b>365</b> (trecentosessantacinque) <b>giorni di prognosi complessiva</b>. * <i>A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.</i></li> </ul> <p><b><u>Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 giorni per lavoratori con oltre 5 anni di anzianità:</u></b> sempre fermo restando il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva nell'arco temporale mobile degli ultimi 5 anni dalla data dell'inizio dell'evento morboso e compresa la prognosi in corso, ai fini del computo del periodo di comportamento contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per il <b>50%</b> della sua effettiva durata.</p> <p>Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>In caso di provenienza da altro CCNL, per le norme in materia di armonizzazione della disciplina sul periodo di comportamento, si rimanda alle</p>
---	---

<p><b>Segue Ma- lattia Infortunio non Profes- sionale</b></p>	<p>specifiche previsioni del CCNL (vedi art. 199, paragrafo “<i>Casi particolari in funzione del CCNL applicato prima del presente “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi”</i>”).</p> <p><b>Obblighi del lavoratore:</b> l’assenza per malattia, sia nel suo inizio che nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, normalmente prima dell’inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall’inizio o dalla continuazione dell’assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev’essere inoltrata o resa disponibile all’Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all’inizio o continuazione dell’assenza. In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
<p><b>Infortunio Malattia Profession- nali</b>  (Art. 200)</p>	<p><b>Trattamento economico a carico dell’Azienda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Giorno dell’Infortunio:</b> sarà retribuito al 100% come fosse stato lavorato;</li> <li>• <b>Dal 1° al 3° giorno:</b> sarà retribuito al 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro;</li> <li>• <b>Dal 4° al 90° giorno:</b> sarà retribuito al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro;</li> <li>• <b>Dal 91° giorno:</b> sarà retribuito al 10% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro.</li> </ul> <p>Salvo il caso di liquidazione diretta da parte dell’INAIL, ricorrendono i requisiti specifici, l’Azienda s’impegna ad anticipare le indennità INAIL dovute al Lavoratore. In tal caso, qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso delle Indennità già anticipate dall’Istituto Assicuratore, dovrà restituirle immediatamente all’Azienda, al fine d’evitare il reato di <i>appropriazione indebita</i>.</p> <p><b><u>Periodo di comporto</u> (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b><u>Infortunio sul lavoro:</u></b> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l’inabilità temporanea che impedisca al Dipendente medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d’abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d’inabilità o inabilità permanente al lavoro.</li> <li>➤ <b><u>Malattia professionale:</u></b> il Lavoratore dipendente non in prova,</li> </ul>

<p><i>Segue Infortunio Malattia Professionale</i></p>	<p>per tale titolo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
<p><b>Aspettativa non retribuita</b> <b>(Art. 201)</b></p>	<p>Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, <u>prima del compiersi del periodo di comportamento</u>, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comportamento stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari. Per gli ulteriori dettagli, si rinvia all'art. 201 e alle esemplificazioni di cui alla <i>Nota Pratica 2 - Tabella 2) dell'art. 200</i>.</p>
<p><b>T.F.R.</b> <b>(Artt.205 - 207)</b></p>  	<p>Il Trattamento di Fine Rapporto si calcola, ai sensi dell'art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della <b>Retribuzione Mensile Normale</b> e Tredicesima mensilità dovuti per l'anno solare stesso diviso <b>13,5</b>. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall'Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.</p> <p><b>Ritardo nel pagamento</b> - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un <b>interesse mensile dello 0,45%</b> su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.</p>

<p><b>Ente Bilaterale En.Bi.C.</b> (Artt. 209-217)</p>   <p><b>Molto Importante</b></p>	<p>È contrattualmente previsto l'Ente Bilaterale Confederale Nazionale (En.Bi.C.) che comprende una “Gestione Ordinaria” (<i>per il funzionamento dell'Ente e delle funzioni contrattuali previste</i>) e una “Gestione Speciale”, la quale, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l'Invalidità permanente da qualsiasi causa conseguente, ad esclusione dell'atto volontario.</p> <p>Per le relative contribuzioni e modalità di <b>versamento tramite F24</b> (Cod. ENBC), si rinvia al sito: <a href="http://www.enbic.it">www.enbic.it</a></p> <p><b>Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale”:</b> <u>solo</u> per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della “Gestione Speciale”, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € <b>0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata</b>. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (<i>tredicesima, ferie, permessi</i>) né del T.F.R. L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.</p> <p><b>Responsabilità per mancata contribuzione:</b> l'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.</p>
<p><b>Orario ordinario di lavoro e Riposi</b> (Artt. 177-186)</p>	<p><b>Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive.</b> Nel Contratto di lavoro deve essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente o il rinvio alla turnistica aziendale.</p> <p>La durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi, <i>salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità</i>, fermo restando il rispetto <u>negli ultimi 12 mesi della</u></p>



Art. 270

Media mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della banca delle ore di 48 ore settimanali:

- **Giornaliero**: 12 ore, di cui 8 ore di ordinario e 4 ore di straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o banca ore;
- **Settimanale**: 60 ore, purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- **Mensile**: 216 ore;
- **Semestrale**: 1.296, purché entro il limite massimo di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- **Straordinario annuo**: 300 ore;
- **Saldo attivo o passivo nella Banca delle ore**: è fissato dalle parti nel massimo di 160 ore.

**Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)**

	Col. 1	Col. 2	Col. 3
	Descrizione del turno	Turno "6+1"	Turno "H24 -6 +1 +1"
<b>A</b>	Diurno feriale	-	(€ 35,00) <sup>2</sup>
<b>B</b>	Notturno <sup>1</sup> feriale	12%	10% <sup>3</sup>
<b>C</b>	Diurno festivo (compreso domenica)	12%	10% <sup>3</sup>
<b>D</b>	Notturno <sup>1</sup> di sabato	15%	12% <sup>3</sup>
<b>E</b>	Notturno <sup>1</sup> festivo	15%	12% <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 11 del CCNL.

<sup>2</sup> "Indennità Turno 6+1+1" di € 35,00/mese.

<sup>3</sup> In aggiunta alla maggiorazione di cui al punto A.

Artt. 188-189

**Riposo giornaliero**: deve essere di almeno **11** ore consecutive nelle 24 ore. In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, il riposo giornaliero potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare. In tal caso, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l'ulteriore maggiorazione del 15%** della **R.O.N.** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del minimo riposo giornaliero legalmente previsto.

**Riposo settimanale**: una festività settimanale di **24** ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente con la domenica. In caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", il Riposo settimanale cadrà a rotazione in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, **ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24 +11 ore**

<p><i>Segue Orario ordinario di lavoro e Riposi</i></p> <p><b>Art. 187</b></p>	<p><b>di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.</b> In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, <b>un'Indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana cui la festività sia soggetta a rinvio</b>, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.</p> <p><b>Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro:</b> i Dirigenti, i Quadri, il Personale Direttivo (A1 e A2) e gli Operatori di Vendita Gestionale, di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> Categoria, non sono soggetti alla disciplina dell'orario di lavoro, salvo i limiti di ragionevolezza ed equità.</p> <p>Pertanto, per essi non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di <b>22</b> ore mensili di straordinario, la cui retribuzione è già compresa nella P.B.N.C.M. contrattualmente concordata.</p>																																		
<p><b>Lavoro Straordinario</b> (Art. 271)</p> <p><i>Segue Lavoro Straordinario</i></p>	<p>Per il dovere di collaborazione, <u>lo straordinario richiesto entro i limiti legali è obbligatorio</u>, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento per il Lavoratore.</p> <p>Fermo restando il limite massimo complessivo di <b>300 ore annue di lavoro straordinario</b> e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti o occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.</p> <p><i>La retribuzione dello straordinario va esposta nel corpo del cedolino paga e sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.</i></p> <p><b>Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario</b></p> <table border="1" data-bbox="336 1064 1108 1498"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">a) Descrizione dello straordinario</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se "in prolungato"<sup>1</sup></th> <th>Se "in spezzato"<sup>2</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>A</b></td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td><b>B</b></td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.</td> <td>17%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td><b>C</b></td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>D</b></td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td><b>E</b></td> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td>25%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td><b>F</b></td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td><b>G</b></td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table>		a) Descrizione dello straordinario	Maggiorazione oraria		Se "in prolungato" <sup>1</sup>	Se "in spezzato" <sup>2</sup>	<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.	14%	17%	<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.	17%	20%	<b>C</b>	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%	<b>D</b>	In regime diurno in giorno festivo	-	30%	<b>E</b>	In regime notturno in giorno feriale	25%	28%	<b>F</b>	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%	<b>G</b>	In regime notturno in giorno festivo	-	35%
	a) Descrizione dello straordinario			Maggiorazione oraria																															
		Se "in prolungato" <sup>1</sup>	Se "in spezzato" <sup>2</sup>																																
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.	14%	17%																																
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.	17%	20%																																
<b>C</b>	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%																																
<b>D</b>	In regime diurno in giorno festivo	-	30%																																
<b>E</b>	In regime notturno in giorno feriale	25%	28%																																
<b>F</b>	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%																																
<b>G</b>	In regime notturno in giorno festivo	-	35%																																



**Art. 272  
Straordinario con  
riposo compen-  
sativo**

*Segue in  
pagina  
succes-  
siva*

Esemplificazioni Tabella:

<sup>1</sup> **“Straordinario prolungato”**: È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

<sup>2</sup> **“Straordinario spezzato”**: È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 (trenta) minuti. In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un’ora, con le relative proprie maggiorazioni, oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l’Azienda e documentate dal Lavoratore.

**Lavoro “a recupero”**: è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

**Lavoro straordinario con riposo compensativo (Art. 272)**

In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella, accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi individuali compensativi pari alle ore di “straordinario con riposo compensativo” effettuato nel mese di competenza.

Lo straordinario effettuato senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

**Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo**

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell’orario di lavoro normale	3%	6%
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell’orario di lavoro normale	6%	9%
<b>C</b>	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%
<b>D</b>	In regime diurno in giorno festivo	-	19%
<b>E</b>	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%

<b>Segue Straordinario con riposo compensativo</b>	<b>F</b>	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																						
	<b>G</b>	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																						
	<b>H</b>	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore, in alternativa al godimento del permesso <i>(per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario)</i>	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%																																							
<b>Banca delle Ore (Art. 275)</b>  	<p>Il <b>saldo massimo</b> <i>(positivo o negativo)</i> della Banca delle Ore potrà essere di <b>160</b> ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.</p> <p>I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono "continui" e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.</p> <p>Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, <u>per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro</u>, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore. Salvo diversi Accordi Aziendali, le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 70% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 1 settimana. Per il restante 30%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario.</p> <p>Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso <u>ore di lavoro ordinarie</u> con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale.</p> <p style="text-align: center;"><b>Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni (Banca delle ore)</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2" style="text-align: center;">a) Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Se "in prolungato"</th> <th style="text-align: center;">Se "in spezzato"*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>A</b></td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td style="text-align: center;">3%</td> <td style="text-align: center;">6%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>B</b></td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td style="text-align: center;">6%</td> <td style="text-align: center;">9%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>C</b></td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">14%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>D</b></td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">19%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>E</b></td> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td style="text-align: center;">14%</td> <td style="text-align: center;">17%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>F</b></td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">19%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>G</b></td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">24%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>H</b></td> <td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore <i>(in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)</i></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table>					a) Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria		Se "in prolungato"	Se "in spezzato"*	<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%	<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%	<b>C</b>	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%	<b>D</b>	In regime diurno in giorno festivo	-	19%	<b>E</b>	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%	<b>F</b>	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%	<b>G</b>	In regime notturno in giorno festivo	-	24%	<b>H</b>	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore <i>(in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)</i>	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	
	a) Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria																																								
		Se "in prolungato"	Se "in spezzato"*																																							
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%																																							
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%																																							
<b>C</b>	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%																																							
<b>D</b>	In regime diurno in giorno festivo	-	19%																																							
<b>E</b>	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%																																							
<b>F</b>	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																							
<b>G</b>	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																							
<b>H</b>	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore <i>(in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)</i>	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%																																								

<p><b>Cessione dei Riposi</b> (Art. 276)</p>	<p>Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dall'art. 24 D.lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>.</p>
<p><b>Trasferimento</b> (Art. 277)</p> 	<p>Il Trasferimento, che sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda, prevede un preavviso normale di 3 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u></b>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. <i>Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;</i></li> <li>2. <b><u>il rimborso dell'eventuale affitto</u></b> o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. <i>Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 4, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;</i></li> <li>3. <b><u>un'indennità di trasferimento</u></b> pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 3 settimane;</li> <li>4. <b><u>in caso di trasloco del mobilio</u></b>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;</li> <li>5. <b><u>nel caso di Lavoratore con familiari a carico</u></b>, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 30% della diaria per il tempo spettante.</li> </ol> <p>Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro <u>per un tempo almeno pari al doppio del tempo di calcolo dell'Indennità di trasferimento</u> di cui al precedente punto 3. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>).</p> <p>Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede e salvo diverso Accordo, avrà diritto alla corresponsione di <u>un'indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il</p>

	Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.																						
<b>Trasferta (Art. 279)</b>	<p>La Trasferta è prestazione lavorativa prestata per l'intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (<i>con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata</i>) in un tempo superiore ad un'ora.</p> <p>In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (<i>purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate</i>) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto:</p> <p>a) <b>il rimborso delle spese non documentabili</b> (<i>esenti da imposizione</i>), purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00;</p> <p>b) <b>la Diaria giornaliera</b>, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d'orario (art. 17, D.lgs. 66/2003), nel limite massimo di 1 ora giornaliera. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (<i>nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria</i>), sarà retribuito con il <b>70%</b> della <b>R.O.N.</b> L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.</p> <p><b>Tabella: Diaria giornaliera in caso di Trasferta</b></p> <table border="1" data-bbox="349 1072 1113 1506"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Diaria giornaliera</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>40,04</td> </tr> <tr> <td>Quadro (ex QA1)</td> <td>25,30</td> </tr> <tr> <td>A1 (ex A2)</td> <td>22,00</td> </tr> <tr> <td>A2 (ex A3)</td> <td>19,80</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. di Vendita Gestionale</td> <td>17,60</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria</td> <td>15,95</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria</td> <td>14,30</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria</td> <td>13,20</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>12,10</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>11,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti</p>	Livello	Diaria giornaliera	Dirigente	40,04	Quadro (ex QA1)	25,30	A1 (ex A2)	22,00	A2 (ex A3)	19,80	B1 e Op. di Vendita Gestionale	17,60	B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95	C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30	C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20	D1	12,10	D2	11,00
Livello	Diaria giornaliera																						
Dirigente	40,04																						
Quadro (ex QA1)	25,30																						
A1 (ex A2)	22,00																						
A2 (ex A3)	19,80																						
B1 e Op. di Vendita Gestionale	17,60																						
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95																						
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30																						
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20																						
D1	12,10																						
D2	11,00																						

<p><b>Segue Trasferta</b></p>	<p>l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.</p> <p><b><u>Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto</u></b>, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente <b><u>il rimborso dei costi proporzionali</u></b> (<i>quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni</i>) risultanti dalle Tabelle ACI.</p> <p><b><u>Trasferta Estero</u></b>: il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in ricorrenti trasferte all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni.</p> <p>Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, l'eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l'Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al <b>50%</b> dei valori di cui ai punti a) e b) che precedono per le <b>trasferte in ambito UE</b>, pari al <b>duppio</b> degli importi previsti per la trasferta nazionale, di cui al punto a) che precede, per le <b>trasferte extra UE</b>.</p>
<p><b>Trasfertisti (Art. 280)</b></p>	<p>Si definiscono “<i>trasfertisti</i>” i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, sempreché siano contestualmente presenti le seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede di svolgimento abituale del lavoro;</li> <li>b) un'attività lavorativa che richieda la continua mobilità del dipendente. (<i>Si considera “continua mobilità” e, quindi, “Lavoratore trasfertista” quando egli presti effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile nel mese</i>);</li> <li>c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.</li> </ol> <p>A tali Lavoratori, sarà riconosciuta una “<i>Diaria Trasfertisti</i>”, per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella che segue, soggetta per il 50% a prelievo contributivo e fiscale, da proporzionare in caso di Tempo Parziale.</p> <p>Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare l'effettiva condizione di “<i>trasfertista</i>”, cesserà, per il medesimo tempo, anche la relativa indennità.</p>

<b>Segue Trasfertisti</b>	<b>Tabella “Diaria Trasfertisti” in euro</b>	
	<b>Livello</b>	<b>Diaria Trasfertisti</b>
	Dirigente	21,84
	Quadro (ex QA1)	13,80
	A1 (ex A2)	12,00
	A2 (ex A3)	10,80
	B1 e Op. di Vendita Gestionale	9,60
	B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	8,70
	C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	7,80
	C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	7,20
	D1	6,60
D2	6,00	
<b>Distacco (Art. 281)</b>	<p>L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate o in caso di reti di imprese o simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedano più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti e simili.</p> <p>In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera. Per la disciplina specifica, si rinvia all'art. 281 del CCNL.</p>	
<b>Reperibilità (Art. 282)</b>	<p>La Reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.</p> <p>Le ore di reperibilità <u>non</u> sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.</p> <p>La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento, così come concordato in sede di attivazione della clausola di reperibilità.</p>	

<p><b>Segue Reperibilità</b></p>	<p>Il Lavoratore in reperibilità sarà perciò libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.</p> <p><b>Indennità lorda di Reperibilità in Euro</b></p> <table border="1" data-bbox="336 300 1114 621"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale</th> <th>Da 16 a 24 ore* in Giorno di Riposo aggiuntivo</th> <th>12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</th> <th>24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1 OP. Vendita di 2° Cat.</td> <td>€ 9,10</td> <td>€ 13,00</td> <td>€ 16,90</td> <td>€ 31,20</td> </tr> <tr> <td>C2 OP. Vendita di 3° Cat.</td> <td>€ 8,40</td> <td>€ 12,00</td> <td>€ 15,60</td> <td>€ 28,80</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>€ 7,70</td> <td>€ 11,00</td> <td>€ 14,30</td> <td>€ 26,40</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>€ 6,66</td> <td>€ 10,00</td> <td>€ 13,00</td> <td>€ 24,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>* di reperibilità.</p>	Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	C1 OP. Vendita di 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20	C2 OP. Vendita di 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80	D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40	D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00
Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale																						
C1 OP. Vendita di 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20																						
C2 OP. Vendita di 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80																						
D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40																						
D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00																						
<p><b>Preavviso in caso di recesso (Art. 329)</b></p>	<p>La Parte che risolve il rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, decorrenti dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento:</p> <table border="1" data-bbox="336 803 1114 1116"> <thead> <tr> <th><b>Livelli</b></th> <th><b>fino a 5 anni d'anzianità</b></th> <th><b>da 5 a 10 anni d'anzianità</b></th> <th><b>oltre a 10 anni</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>180 giorni</td> <td>210 giorni</td> <td>240 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quadro (ex QA1) e A1</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> </tr> <tr> <td>A2 (ex A3), B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1, C2 Op. Vendita di 3° Categoria</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1, D2 e Lavoratori Discontinui</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che recede dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.</p> <p>Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.</p>	<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>da 5 a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni</b>	Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni	Quadro (ex QA1) e A1	90 giorni	120 giorni	150 giorni	A2 (ex A3), B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.	60 giorni	90 giorni	120 giorni	C1, C2 Op. Vendita di 3° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni	D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni	
<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>da 5 a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni</b>																							
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni																							
Quadro (ex QA1) e A1	90 giorni	120 giorni	150 giorni																							
A2 (ex A3), B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.	60 giorni	90 giorni	120 giorni																							
C1, C2 Op. Vendita di 3° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni																							
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni																							
<p><b>Sicurezza sul Lavoro (Artt. 285 - 292)</b></p>	<p>Il CCNL riporta i principali obblighi legislativi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, ai quali si rinvia. <u>E' opportuno pubblicizzare gli obblighi del Dipendente mediante esposizione in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</u></p>																									

<p><b>Codice Disciplinare</b> (Artt. 293 - 325)</p>	<p>Il CCNL prevede un articolato Codice Disciplinare, contenente i Diritti, i Doveri e i Divieti del Lavoratore, così come i Poteri del Datore di lavoro, al quale si rinvia. <b>Il Codice Disciplinare deve essere affisso al luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</b></p>
<p><b>Allineamento Contrattuale</b> (Art. 330)</p>  <p>Molto Importante</p>  <p>Molto Importante</p> 	<p>In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto, si dovrà:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) effettuare un <b>Allineamento Contrattuale</b>, ovvero un’armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL, <b>con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo (R.A.L.)</b>;</li> <li>2) <b>inquadrare nuovamente il personale</b> secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi”. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente.</li> </ol> <p>Per quanto riguarda la <b>parte normativa</b>, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti <i>ad personam</i> fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “Una Tantum” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.</p> <p>Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di <b>Lavoratori Apprendisti</b>, con unica particolarità che, in tal caso, permarrà la durata del periodo di formazione (Apprendistato) e il relativo Piano Formativo Individuale pattuiti in sede di assunzione.</p> <p><i>È consigliato richiedere l’attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all’Ente Bilaterale En.Bi.C., all’indirizzo: <a href="mailto:certificazionenazionale@enbic.it">certificazionenazionale@enbic.it</a>.</i></p>
<p><b>Imponibile Previdenziale</b> (Art. 297 – Introduzione Titolo LVI)</p>	<p>Le Parti ricordano l’obbligo di assoggettare a contribuzione previdenziale le retribuzioni lorde mensilmente erogate e, qualora inferiori, gli importi mensili che sono annualmente definiti quali “<i>Minimale Contributivo INPS</i>”, per il 2021 pari ad € 1.273,48/mese.</p>

<p><b>Norme particolari per i Dirigenti (Artt. 223-240)</b></p>	<p><b>Definizione:</b> Appartengono alla <b>Categoria dei Dirigenti</b> i prestatori di lavoro subordinato che, quali <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima <b>Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa</b> e con <b>Potere decisionale</b>, che incidono sull'andamento generale dell'Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.</p> <p>Normalmente, il Dirigente avrà poteri di <b>Rappresentanza esterna</b> o sarà munito di specifiche Deleghe operative. Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poiché riceve dal Datore di lavoro <u>direttive di carattere generale</u>, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute.</p> <p><b>Responsabilità Civile:</b> la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.</p> <p><b>Copertura spese Legali:</b> dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € <b>300.000,00</b>, per evento e per anno. L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € <b>3.000.000,00</b>.</p> <p><b>Tempo Determinato:</b> fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni.</p> <p><b>Patto di non concorrenza:</b> al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto.</p> <p><b>Malattia/Infortunio non professionale:</b> il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al <b>75%</b> della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comparto contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti.</p> <p><b>Infortunio professionale:</b> in caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'<b>85%</b> della R.N.M.</p> <p><b>Licenziamento:</b> è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza "<i>giustificato motivo soggettivo</i>", o senza documentato "<i>giustificato motivo oggettivo</i>", o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o</p>
---	---

<p><i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i></p>	<p>senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all'indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante.</p> <p><b>Dimissioni per giusta causa:</b> sono previste delle fattispecie particolari di dimissioni per giusta causa del Dirigente, per le quali si rinvia all'art. 240 del CCNL.</p>
<p><b>Norme particolari Quadri (Artt. 241-250)</b></p>	<p><b>Copertura spese Legali:</b> dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € <b>150.000,00</b> per evento e per anno.</p> <p>L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € <b>2.000.000,00</b>.</p>

## Indice Sistemático

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	2	4
Principi fondanti il CCNL		5
Premessa sulla corretta applicazione del CCNL		6
Parti sottoscrittrici e applicabilità del CCNL	1	8
Classificazione del personale	251-255	10
Parte retributiva del CCNL	259-276	21
Welfare Contrattuale	47-49	30
Parte normativa del CCNL		31

## Indice Analitico

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Allineamento Contrattuale	330	60
Apprendistato Professionalizzante:	132-153	39
<ul style="list-style-type: none"> <li>• P.F.I.</li> <li>• Patto di Prova</li> <li>• Periodi precedenti di apprendistato</li> <li>• Stabilizzazione</li> <li>• Trattamento retributivo e normativo</li> <li>• Preavviso di licenziamento o dimissioni</li> </ul>		
Aspettativa non retribuita	201	49
Associazioni Datoriali		8
Banca delle ore:	275	54
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saldo Massimo</li> <li>• Liquidazione del saldo</li> <li>• Maggiorazioni</li> </ul>		
Cessione dei riposi	276	55
Classificazione del personale - Sintesi livelli:	251-255	10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente</li> <li>• Quadro</li> <li>• A1 e A2</li> <li>• B1 e B2</li> <li>• C1 e C2</li> <li>• D1 e D2</li> </ul>		
Codice Disciplinare	293-325	60

<b>Segue Indice Analitico - Descrizione</b>	<b>Artt. CCNL</b>	<b>Pag.</b>
Collaborazioni	161-167	43
Congedo matrimoniale	191	45
Contratto di lavoro a Tempo determinato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata e Diritto di precedenza</li> <li>• Attività stagionali</li> <li>• Limiti quantitativi</li> </ul>	66-81	33
Contratto di lavoro Intermittente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ipotesi applicative (Ogettive, Soggettive)</li> <li>• Indennità di disponibilità</li> <li>• Retribuzione Lavoro Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato</li> </ul>	115-121	36
Contratto di Somministrazione	122-131	39
Contratto di Telelavoro	82-100	35
Contratto Individuale di lavoro	168-170	6
Distacco	281	58
Ente Bilaterale Confederale (ENBIC): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione Ordinaria e Gestione Speciale</li> <li>• Elemento Contrattuale perequativo Sostitutivo</li> </ul>	209-217	50
Ferie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata</li> <li>• Liquidazione maggiorata</li> <li>• Saldi temporanei negativi</li> </ul>	197-198	45
Formazione	176	44
Imponibile Previdenziale	297	60
Intervallo per consumazione dei pasti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità di pausa prolungata</li> </ul>	194	45
Lavoro Agile	101-114	35
Lavoro Straordinario: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata massima e Maggiorazioni</li> <li>• Lavoro "a recupero"</li> <li>• Lavoro straordinario con riposo compensativo</li> </ul>	270-274	52
Malattia ed Infortunio non professionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattamento economico a carico dell'Azienda</li> <li>• Periodo di comporto</li> <li>• Obblighi del Lavoratore</li> </ul>	199	46
Malattia ed Infortunio professionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda</li> <li>• Periodo di comporto per infortunio professionale, malattia professionale o infortunio in itinere</li> </ul>	200	48

<b>Segue Indice Analitico - Descrizione</b>	<b>Artt. CCNL</b>	<b>Pag.</b>
Maternità	195-196	45
Mobilità Verticale:	154-156	41
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In patto di prova</li> <li>• Per mansioni eterogenee</li> </ul>		
Norme Particolari per i Dirigenti	223-240	61
Norme Particolari per i Quadri	241-250	62
Orario di lavoro e Riposi:	177-189	50
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata massima</li> <li>• Riposo giornaliero</li> <li>• Riposo settimanale</li> <li>• Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro</li> </ul>		
Organizzazioni Sindacali	All. 1	8
Parte retributiva del CCNL:	259-265	21
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio di "Mensilizzazione"</li> <li>• P.B.N.C.M.</li> <li>• Elemento Perequativo Mensile Regionale</li> <li>• Aumenti periodici di anzianità</li> <li>• Indennità di Mancata Contrattazione</li> <li>• Indennità: di Cassa; di Corriere/Addetto alle consegne; di Attesa; Disk Jockey</li> <li>• Indennità di "Turno 6+1+1";</li> <li>• Indennità di "fine stagione"</li> </ul>	179 71	
Periodo di prova:	171	43
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata massima e minima per il recesso</li> </ul>		
Permessi retribuiti	190-191	45
Preavviso in caso di recesso	329	59
Prima assunzione:	157	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durata formazione e livelli retributivi</li> <li>• Preventiva richiesta di conformità</li> </ul>		
Reperibilità	282	42
Sfera di applicazione del CCNL (in sintesi):	1	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aziende Turistiche: Strutture ricettive e all'aria aperta</li> <li>• Agenzie di Viaggio, Tour Operator e Network di Agenzie di Viaggio e Turismo</li> <li>• Pubblici Esercizi;</li> <li>• Aziende di Trasporti in ambito turistico;</li> <li>• Aziende di Intrattenimento;</li> <li>• Attività di organizzazione e gestione Mostre presso un Museo</li> <li>• Altri Servizi riconducibili ai precedenti</li> </ul>		

<b>Segue Indice Analitico - Descrizione</b>	<b>Artt. CCNL</b>	<b>Pag.</b>
Sicurezza sul Lavoro	285-292	59
Tempo Parziale:	57-65	31
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clausole Elastiche</li> <li>• Lavoro Supplementare</li> <li>• Consolidamento dell'orario</li> </ul>		
Tirocinio o Stage	158-160	43
Trasferimento	278	55
Trasferta:	279	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità e Rimborsi</li> <li>• Trasferta all'estero</li> </ul>		
Trasfertisti	280	56
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.):	205-207	49
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maturazione</li> <li>• Ritardo nel pagamento</li> </ul>		
Validità del CCNL	4-6	8
Welfare Contrattuale:	47-49	30
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Credito Welfare Contrattuale</li> <li>• Scadenze e Maturazioni del Welfare</li> </ul>		