CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

TURISMO - TOUR OPERATOR E PUBBLICI ESERCIZI

Per i lavoratori dipendenti delle aziende operanti nei settori del Turismo, dei Tour Operator e dei Pubblici Esercizi

In vigore dal 01/08/2026 al 31/07/2029

L’anno 2026, il giorno 08 del mese di Luglio presso la sede Nazionale di Confimprenditori, sita in Via Lungotevere dei Mellini, n. 44 - 00193 Roma

TRA

Le Organizzazioni Datoriali

- **CONFIMPRENDITORI**, (CF: 92020470834) in persona del Presidente Nazionale dott. Stefano Ruvolo, assistito dal dott. Alfredo Baldassarri, dal dott. Giuseppe Mazzei

E

Le Organizzazioni Sindacali:

- **Filcom Fismic CONFSAL**, (C.F 97516860588**)**, in persona del Segretario Generale dott. Roberto Di Maulo, con l’assistenza di CONFSAL.

- **U.SI.L. – UNIONE SINDACATI LAVORATORI - CIU** (C.F. 90014490644), in persona del Segretario Generale dott. Daniele Caglio

- **S.U.L – SINDACATO UNITARIO LAVORATORI** (C.F. 96565500582), in persona del Segretario Generale dott. Aldo Cappelli

SI È STIPULATO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi**

C.C.N.L

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ai sensi della normativa vigente, i rapporti di lavoro subordinato e le relazioni industriali tra le imprese operanti nel settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi e il relativo personale dipendente.

Proprietà intellettuale riservata

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, a piena e totale tutela del testo contrattuale, ne inibiscono la riproduzione totale o parziale in altri contratti, riservandosi ogni azione a tutela dei propri diritti.

Titolarità e protezione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi, opera collettiva tutelata ai sensi della Legge 22 aprile 1941, n. 633 e successive modificazioni in materia di diritto d'autore.

La titolarità dei diritti morali e patrimoniali relativi al testo integrale, alle sue parti, allegati, tabelle e schemi applicativi è riservata in via esclusiva alle Parti stipulanti e all'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. quali autori e detentori della proprietà intellettuale dell'opera contrattuale.

Uso e diffusione

È consentita la riproduzione, anche parziale, del presente CCNL esclusivamente per finalità di applicazione contrattuale, formazione interna, attività sindacale o consulenziale, purché sia sempre citata la fonte integrale CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi – Edizione ufficiale depositata presso il CNEL e l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. ogni utilizzo a fini commerciali, editoriali o di elaborazione autonoma, in forma cartacea o digitale, è vietato senza preventiva autorizzazione scritta delle Parti stipulanti.

Riserva di modifica e aggiornamento

Ogni modifica, aggiornamento o revisione del presente CCNL può essere effettuata esclusivamente dalle Parti stipulanti o da soggetti da esse formalmente delegati, previa approvazione congiunta.

È vietata la diffusione di versioni non ufficiali o parzialmente alterate del contratto collettivo, salvo indicazione esplicita di bozza o proposta di revisione in corso.

Tutela legale

Le Associazioni sindacali e datoriali firmatarie o l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON., in rappresentanza delle Parti, sono legittimati ad agire in via amministrativa o giudiziaria per la tutela dei diritti di proprietà intellettuale connessi al presente CCNL, ivi compresa la richiesta di rimozione o sanzione per utilizzi impropri, manipolati o non autorizzati del testo contrattuale.

Deposito e registrazione

Il testo ufficiale del presente CCNL è depositato presso il CNEL, il Ministero del Lavoro e l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON., che ne custodiscono copia digitale autenticata e ne garantiscono l'integrità, la tracciabilità e la data certa ai fini della tutela del diritto d'autore.

Parte Generale

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti **del settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi** disciplina in modo organico i rapporti di lavoro tra le imprese operanti nelle attività di ricezione turistica e all'aria aperta, organizzazione e intermediazione di viaggi, somministrazione di alimenti e bevande, ristorazione collettiva e catering, trasporti turistici e intrattenimento, come analiticamente individuate nel campo di applicazione, e il personale da esse dipendente. Il Contratto definisce altresì il sistema delle relazioni industriali tra le Parti stipulanti, con l'obiettivo di garantire omogeneità normativa, certezza delle tutele e uniforme applicazione dei diritti e degli obblighi contrattuali sull'intero territorio nazionale, nel rispetto della legislazione vigente e dei principi dell'ordinamento giuslavoristico. Le Parti, nel riconoscere il ruolo strategico del settore del turismo, dei tour operator e dei pubblici esercizi, nell'ambito del sistema economico nazionale, tengono conto delle specificità strutturali del comparto, caratterizzato da una significativa articolazione dimensionale delle imprese, da una forte integrazione con il sistema territoriale, culturale ed enogastronomico, da una marcata stagionalità delle attività e dei flussi turistici, nonché dall'elevata incidenza delle innovazioni tecnologiche e digitali nei processi di accoglienza, di prenotazione e di gestione dei servizi all'ospite. In tale contesto, le Parti convengono sulla necessità di un quadro contrattuale capace di assicurare adeguati standard professionali, efficienza organizzativa e continuità del servizio, promuovendo al contempo condizioni di lavoro coerenti con gli indirizzi normativi nazionali ed europei, con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla qualità dell'ospitalità offerta e alla valorizzazione delle competenze professionali. Il presente CCNL si colloca inoltre in uno scenario economico caratterizzato da crescenti dinamiche competitive a livello internazionale,

da un sistema regolatorio sempre più articolato in materia di qualità e sostenibilità dell'offerta turistica, nonché da rilevanti investimenti nei processi di innovazione tecnologica, digitalizzazione dei canali distributivi e dei sistemi di gestione delle prenotazioni e nei sistemi di classificazione delle strutture ricettive. In tale prospettiva, il Contratto disciplina criteri di classificazione del personale, sistemi retributivi, modelli organizzativi del lavoro e strumenti di formazione continua volti a favorire lo sviluppo delle competenze professionali e a garantire un impiego qualificato delle risorse umane in coerenza con l'evoluzione del mercato turistico, di quello dei tour operator e dei pubblici esercizi e delle esigenze dell'utenza. Le Parti stipulanti assumono infine l'impegno a promuovere relazioni industriali improntate al dialogo e alla partecipazione, a sostenere la stabilità e la qualificazione dei livelli occupazionali, a sviluppare strumenti di welfare contrattuale e a contribuire alla competitività e alla sostenibilità dell'intero settore italiano del turismo, dei tour operator e dei pubblici esercizi, nel rispetto dei principi di correttezza, sicurezza, legalità e responsabilità sociale d'impresa.

Il Contratto si fonda su una scala classificatoria unica del personale e su un trattamento economico a tredici mensilità; la disciplina generale è integrata dalle disposizioni speciali per il settore alberghiero, dei resort e dei pubblici esercizi, per le aziende di stagione e per la ristorazione collettiva, e per gli stabilimenti balneari e costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile.

ASPETTI GENERALI

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posta in essere tra le aziende rientranti nei campi di applicazione ed il relativo personale dipendente.

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

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

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

Il presente CCNL può essere applicato in modo valido ed efficace esclusivamente dalle Aziende che:

- risultino in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. (W220);
- siano iscritte all'Associazione Datoriale sottoscrittrice (Confimprenditori);

- abbiano adempiuto al versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. (ECON) e all'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa - Fondo Salus (SAL1);
- applichino integralmente e puntualmente tutte le disposizioni previste dal CCNL.

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

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge applicabili, mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali si fa riferimento all'Accordo Interconfederale ed allo Statuto dei lavoratori in senso ampio e alla presente disciplina contrattuale.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle aziende operanti nei settori del Turismo, Tour Operator e Pubblici Esercizi che, nelle diverse forme giuridiche e organizzative, svolgono attività riconducibili ai seguenti codici ATECO: 55.10.00 – 55.20.10 – 55.20.20- 55.20.30- 55.20.40- 55.20.51- 55.20.52- 55.30.00- 55.90.20.- 79.1100- 79.12.00- 79.90.11- 79.90.19- 56.10.11- 56.10.12- 56.10.20- 56.10.30- 56.10.41- 56.10.42- 56.21.00- 56.29.10- 56.29.20- 56.30.00- 93.29.20- 96.04.10- 96.04.20- 93.21.00- 93.29.90- 52.22.09- 49.39.09- 50.10.00- 50.30.00. Il presente CCNL si applica altresì, in via espressa, alle imprese e ai lavoratori operanti in attività, servizi, processi produttivi o modelli di business sostanzialmente riconducibili ai settori del Turismo, Tour Operator e Pubblici Esercizi, anche qualora le relative imprese risultino classificate con codici ATECO diversi o ulteriori rispetto a quelli sopraindicati. "L'individuazione del presente CCNL avviene in funzione dell'attività effettivamente esercitata ai sensi dell'art. 2070 c.c.; i codici ATECO hanno valore esclusivamente ricognitivo e non vincolante." Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che, qualora nel corso della vigenza contrattuale emergano specifici ambiti applicativi o comparti settoriali caratterizzati da peculiari esigenze organizzative, produttive o professionali, potranno avviare percorsi di rinnovo anticipato limitatamente ai settori interessati e procedere, ove ritenuto opportuno, alla sottoscrizione di specifici Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

1) Aziende Turistiche: Strutture Ricettive e all'Aria aperta

- Alberghi, Hotel Meublé, Pensioni e Locande
- Alberghi termali
- Bed and Breakfast, Ostelli, Residence e Agriturismi
- Campeggi e Villaggi Turistici
- Glamping
- Parchi
- Stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali
- Porti e approdi, punti di ormeggio
- Centri Termali e Benessere, Piscine, Campi sportivi, Bar, Ristoranti, Pizzerie e altre attività integrate alle strutture ricettive
- Colonie Climatiche, marine e montane, case per ferie, accoglienza pellegrini, pensionati e/o patronati per studenti
- Collegi, Convitti e Residenze per studenti
- Rifugi alpini
- Comprensori sciistici
- Impianti di risalita, aziende sciistiche e relativi servizi
- Attività per l'avviamento, la manutenzione e la chiusura delle Strutture ricettive stagionali nonché attività accessorie
- Servizi integrati alle Strutture Ricettive

2) Agenzie di Viaggio, Tour Operator e Network di Agenzie di Viaggio e Turismo

- Agenzie di viaggio e turismo
- Tour Operator
- Network di Agenzie di Viaggio e Turismo
- Enti Turistici
- Call Center turistici

3) Pubblici Esercizi

- Ristoranti, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie e Osterie
- Caffè, Bar e Sale Tè
- Locali notturni, Discoteche, Pub e Sale da ballo
- Punti di ristoro autostradale
- Aree di sosta e ristoro nelle stazioni ferroviarie, marittime, fluviali, lacuali, piscinali e negli aeroporti
- Ristorazione sui treni, sugli aerei, sulle piattaforme petrolifere ecc.
- Pasticcerie, Confetterie, Gelaterie, Cremerie, Latterie
- Laboratori di Pasticceria, Confetteria, Gelateria, Cremeria
- Rosticcerie e Friggitorie

- Trattorie, Taverne, Mescite
- Bottiglierie, Birrerie e Fiaschetterie
- Chioschi ambulanti di bibite, gelati, dolciumi, panini, prodotti fritti e simili
- Aziende di preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering, ristorazione collettiva in appalto, mense aziendali e servizi sostitutivi di mensa)
- Spacci alimentari
- Aziende per la somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente

4) Aziende di Trasporti in ambito turistico

5) Attività di organizzazione e gestione Mostre presso un Museo

6) Altri Servizi riconducibili ai precedenti

Norma applicativa comune a tutti gli ambiti contrattuali

A norma dell'art. 2070 c.c., l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del Contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Quando l'attività aziendale è «unica», l'inquadramento contrattuale è determinato da tale attività. In caso di attività plurime, l'individuazione del CCNL da applicare è effettuata con riguardo all'attività prevista dal CCNL rispetto a quella prevalentemente esercitata dal Datore di lavoro. Nel caso in cui nella medesima Azienda vi siano significative attività autonome, distinte e non accessorie all'attività prevalente, il Datore di lavoro potrà anche applicare CCNL diversi, corrispondenti alle specifiche attività.

Criteri di appartenenza contrattuale:

- per «attività» s'intende quella principalmente svolta in un'unità aziendale autonoma (tecnica, produttiva, commerciale ecc.);
- si considera «autonoma» un'attività che non è destinata a concorrere al prevalente ciclo produttivo di beni o servizi dell'azienda, o vi concorra in modo trascurabile o quale fornitore «esterno»;
- si considera «prevalente» l'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori in concorso alla maggiore incidenza sul fatturato complessivo (in caso di più di due attività, prevale la maggioranza relativa dei lavoratori addetti, in concorso al rispettivo fatturato);
- nell'ambito di una stessa unità produttiva si applicano normalmente le norme di un solo CCNL in base al criterio della prevalenza, salvo eventuale attività autonoma.

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti o comunque da tutte le aziende che intenderanno applicarlo e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia e a quanto disposto dall'art.141 del presente CCNL.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuna sezione e di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia o legislativa.

Il presente CCNL può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. art. 129 con l'iscrizione ed il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. art. 128 e con il versamento al Fondo Salus - Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa art. 136 al fine di garantire ai lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti, in aderenza ai contenuti del Ccnl di cui trattasi.

INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO E CONTROVERSIE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto collettivo quanto il relativo e correlato rapporto di lavoro.

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo saranno esaminati ed eventualmente risolte tra lavoratori e datore di lavoro, con l'intervento delle R.S.A. o R.S.U. o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Laddove risultasse vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà sottoporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 (quindici) giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 (cinque giorni) dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro i 10 (dieci) giorni successivi a detta risposta - un Collegio composto con un massimo di 5 (cinque) membri, composto rispettivamente da 1 (uno) o 2 (due) membri designati dalla Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 (uno) o 2 (due) membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da 1 (uno) membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione entro 30 (trenta) giorni dalla data della sua costituzione.

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti Associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali: la procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, 6 mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

CLAUSOLA DI ADEGUAMENTO TECNOLOGICO

In considerazione dell'elevata dinamicità del settore, le Parti si impegnano a riesaminare periodicamente il presente CCNL, al fine di adeguarlo all'evoluzione tecnologica, normativa e organizzativa del mercato.

STRUTTURA DEL CCNL

Il CCNL si compone di una Parte Generale, comune a tutti i settori e gruppi professionali, e di Parti Speciali dedicate alle diverse aree operative, nelle quali sono disciplinati profili, mansioni e trattamenti economici specifici.

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente contratto, conforme all'originale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

DECORRENZA E DURATA ED ULTRATTAVITA'

Con riferimento ai settori a cui si applica il presente C.C.N.L., fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, lo stesso decorre dal 01/08/2026 e scadrà il 31/07/2029.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con pec o lettera raccomandata.

Le disposizioni del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro continuano a produrre effetti anche dopo la scadenza formale dello stesso, fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo o al rinnovo contrattuale tra le parti stipulanti.

1. *Tutela dei rapporti in essere*: durante il periodo di ultrattività, restano in vigore tutte le norme economiche e normative previste dal presente CCNL, a tutela dei lavoratori e delle imprese aderenti, salvo diversa pattuizione espressamente concordata tra le parti sociali.
2. *Divieto di vuoto contrattuale*: l'ultrattività garantisce la piena continuità regolatoria del settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi, prevenendo qualsiasi vuoto contrattuale che possa pregiudicare la certezza dei diritti e degli obblighi derivanti dal presente CCNL.

3. *Durata dell'ultrattività*: l'efficacia dell'ultrattività ha durata fino alla decorrenza del nuovo CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi., senza limiti temporali prefissati, salvo disdetta motivata e formalmente comunicata da una delle parti firmatarie con preavviso minimo di sei mesi.
4. *Rinvio alla contrattazione collettiva nazionale*: le parti riconoscono che la presente clausola è conforme ai principi generali di continuità dei contratti collettivi e si impegna a garantire, durante il periodo di ultrattività, la prosecuzione delle relazioni sindacali e degli incontri di confronto tecnico volti al rinnovo.
5. Al superamento del sesto mese di mancato rinnovo ai lavoratori cui si applica il presente CCNL verrà corrisposta una cifra pari al 33% dell'inflazione rilevata nell'anno precedente a titolo di indennità di Vacanza Contrattuale per ogni mese di mancato adeguamento contrattuale.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

- primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Contrattazione Collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e ai lavoratori fare accrescere il riconoscimento fondamentale che assume oggi il valore lavoro all'interno dell'Azienda. Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori dei settori interessati, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi nel rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Contrattazione aziendale - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

La previsione collettiva nazionale ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e nazionale, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale "*di prossimità*", in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli

della contrattazione collettiva sostituita. La contrattazione di "prossimità" dovrà presentare i requisiti e le modalità previsti dalla normativa di riferimento (art. 8 della L. 148/2011).

Contrattazione di secondo livello – Particolarmente nei settori di applicazione del presente CCNL, nel triennio di validità, a livello nazionale ed ancor più in particolare a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente (mutati oneri legali sul lavoro, aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali, ecc.) cambiando dall'esterno, ed in tempi più brevi della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della contrattazione di secondo livello in quanto unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale e, una volta definita, avrà una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
- costituzione e funzionamento di un organismo regionale o provinciale Bilaterale (o adesione ad uno già esistente) per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;

- modi d’applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- regolamentazione all’eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni a progetto o agli stage;
- attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all’estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione di particolari contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d’inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell’occupazione, in applicazione di quanto previsto dall’articolo 8 del Decreto Legge n. 138 del 2011, convertito in legge il 14 settembre 2011 (Legge n. 148/2011);
- eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d’apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

- 50 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- 100 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- 300 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

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

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori.

ESAME CONGIUNTO TERRITORIALE

A livello regionale, provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

EFFICACIA

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei settori suindicati, e che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

ART. 1 - ASSUNZIONE - REQUISITI ED OBBLIGHI EX D.LGS 104/2022

- L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
- Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
  a. la data di assunzione;
  b. la tipologia e durata del rapporto;
  c. l'orario di lavoro;
  d. la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
  e. il trattamento economico di base;
  f. la/e sede/i di lavoro;
  g. la durata del periodo di prova;
  h. la durata delle ferie;
  i. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
  j. La facoltà di esercizio del diritto di precedenza deve essere comunicata al lavoratore nella lettera di assunzione
- Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
- All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
  a. Certificato di residenza;
  b. Titoli di Studio e altri titoli professionali;
  c. Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
  d. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
  e. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
  f. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
  g. Curriculum Vitae;
  h. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore, in fase di assunzione o comunque entro sette giorni dall'inizio del rapporto, tutte le informazioni previste dal D. Lgs.104/2022, tra cui orario di lavoro, condizioni retributive, luogo e modalità di svolgimento dell'attività, disciplina del preavviso, formazione obbligatoria e eventuali sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

ART. 2 - PERIODO DI PROVA

- L'esistenza del patto di prova è integrata nella lettera di assunzione, contestuale alla stessa e accettata dal lavoratore mediante apposita sottoscrizione, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera h) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

- La durata del periodo di prova è definita dalle parti, nell'ambito di quanto stabilito dalle disposizioni di legge e pertanto:

  - per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di prova non potrà eccedere, per tutti i lavoratori, il limite di 3 mesi.

  - per i contratti di lavoro a tempo determinato, la durata è pari a un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, e comunque non inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i rapporti di durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni per quelli di durata superiore a sei e inferiore a dodici mesi;

- Il periodo di prova decorre dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve intendersi di effettiva prestazione lavorativa. In caso di assenza per malattia, infortunio o godimento di congedi obbligatori, gravidanza, permessi L.104/1992, sciopero e sospensione dell'attività da parte del datore, il periodo di prova è sospeso e riprende al rientro del lavoratore, prolungandosi per un numero di giorni pari alla durata dell'assenza.

- Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere liberamente dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di relativa indennità sostitutiva. In caso di recesso, al lavoratore spettano la retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato, il trattamento di fine rapporto, i ratei di tredicesima mensilità e l'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente maturate e non godute, nei termini e alle condizioni previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

- In caso di rinnovo o proroga del contratto per le medesime mansioni, non può essere pattuito un nuovo periodo di prova, in quanto l'esperienza già maturata si considera idonea alla valutazione delle capacità professionali del lavoratore.

- Qualora, entro la scadenza del periodo di prova, l'azienda non comunichi la disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 3 - MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO

- Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale nel rispetto dell'art. 2103 c.c.
- Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
  a) Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
  b) Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
  c) Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
  d) Nelle sedi di cui all'art. 2113 cc, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
  d) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, ai sensi dell'art. 2103 c.c. il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo 3 mesi continuativi.
  f) Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal C1 al D2 potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

- Al lavoratore che viene temporaneamente adibito per almeno 1 mese a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.
- Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti, svolte in modo stabile e non occasionale, e non sia stato pattuito per iscritto un periodo temporaneo, si prolunghi oltre **3** mesi consecutivi il dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti ai sensi dell'art. 2103 c.c..

C - Passaggi di livello

- La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
- Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
- Non sono assorbibili gli scatti di merito.

ART 4 - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, le parti datoriali adotteranno le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 5 - ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 e successive modifiche siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla azienda.

ART. 6 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RLS/RLST

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.
Per lo svolgimento degli adempimenti necessari allo svolgimento dell'incarico alla RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) dovranno essere garantiti gli spazi, gli strumenti e le stesse tutele previste dalle Legge per le Rappresentanze Sindacali. Per l'esecuzione di questo incarico la retribuzione non potrà subire nessuna decurtazione. In caso di dimissioni della RLS, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti. Per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione nelle aziende fino a 10 dipendenti n. 18 ore di permesso retribuito annuo. Nelle aziende con oltre 10 dipendenti avrà a disposizione n. 26 ore di permesso retribuito annuo.

ART. 7 - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.
I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.
Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.
Ferma restando tale ripartizione, diversi criteri di distribuzione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.
L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e di congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.
In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro. Per il settore alberghiero il periodo di riferimento è fissato direttamente in dodici mesi dall'art. 141-bis, in ragione delle obiettive esigenze tecniche e organizzative ivi specificate, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.
Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.
Distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro. In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.
Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 121 e 123 del presente CCNL, nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.
Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane vi sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti. Ai fini dell'applicazione della distribuzione multiperiodale, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati avranno diritto alla retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattualmente previsto, sia nei periodi in cui si realizza il superamento dell'orario stesso, sia in quelli caratterizzati dalla corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Con riferimento al lavoro straordinario, in caso di applicazione di regimi di orario plurisettimanale, lo stesso si considera prestato a decorrere dalla prima ora successiva all'orario programmato per il periodo di riferimento. Restano ferme, fino alla loro naturale scadenza, le intese eventualmente sottoscritte a livello territoriale o aziendale. Le Parti concordano di demandare alla contrattazione territoriale o aziendale la facoltà di estendere il sistema dell'orario multiperiodale ai rapporti di lavoro a tempo parziale. Nell'ambito del medesimo livello contrattuale, ove ne ricorrano i presupposti, potranno altresì essere individuati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche a carattere temporaneo, a tempo pieno. Per il settore alberghiero, l'articolazione dell'orario di lavoro è disciplinata dall'art. 141-bis del presente CCNL, inserito nella Parte Speciale dedicata al Settore Alberghiero. Le previsioni del

presente articolo in materia di distribuzione multiperiodale, incluso il limite delle 20 settimane di cui al comma precedente, si applicano ai settori privi di specifica disciplina nelle Parti Speciali.

ART. 8 LAVORO A DOMICILIO – REGOLAMENTO

Definizione:

Il lavoratore a domicilio esegue, con vincolo di subordinazione, nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, con l'aiuto accessorio dei componenti della sua famiglia conviventi ed a carico (ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti), lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando approvvigionamenti e forniture/accessori ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Si ha subordinazione quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Chi esegue lavori in locali di pertinenza del committente, anche se per l'uso degli stessi e degli eventuali mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura, non è lavoratore a domicilio. Viene invece considerato, ad ogni possibile effetto, lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Nemmeno il lavoratore che svolge al suo domicilio mansioni di concetto o mansioni specialistiche, per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno, può essere considerato lavoratore a domicilio.

Casi di non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio:

È tassativamente vietata l'esecuzione di lavoro a domicilio di attività per le quali è previsto l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È vietato ai committenti lavoro a domicilio di interagire con mediatori o intermediari comunque denominati i quali, congiuntamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, ad ogni possibile effetto, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

In occasione di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione che abbiano determinato licenziamenti o sospensioni dal lavoro è vietato, alle aziende interessate, affidare lavoro a domicilio per un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

Responsabilità del lavoratore a domicilio:

Il lavoratore a domicilio è responsabile nei confronti del datore di lavoro di tutto il materiale ricevuto in consegna nonché per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, come da istruzioni ricevute.

Retribuzione:

Ai lavoratori a domicilio dovrà essere erogato il trattamento economico salariale previsto per i lavoratori interni, tenuto conto della categoria o della qualifica corrispondente. Detto trattamento rappresenta una tariffa di cottimo pieno, costituita dalla paga base nazionale percepita i lavoratori interni, maggiorata dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle eventuali indennità accessorie, se previste. Dovrà utilizzarsi la seguente formula:

- quota oraria operaio interno/60 = quota minuto

le eventuali indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480. La misurazione tecnica del tempo necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste (tempo di lavorazione = minuti di impiego per la realizzazione di una singola operazione) diverrà base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, che risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui innanzi per i tempi accertati nel modo prima indicato.

Le variazioni in aumento/diminuzione della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie determineranno, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento delle tariffe di cottimo.

In caso di controversie sulla quantificazione delle tariffe di cottimo la parte interessata (associazione dei datori di lavoro o dei prestatori d'opera), con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio, potrà chiedere la costituzione di apposita Commissione paritetica che valuterà la corretta definizione delle tariffe di cottimo pieno ed il loro aggiornamento, sulla base degli elementi forniti e di quelli eventualmente richiesti perché ritenuti utili al fine di facilitarne la determinazione. I criteri di formazione e di funzionamento di tale Commissione saranno comunque determinati congiuntamente dalle Associazioni territoriali degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Le decisioni assunte dalla Commissione potranno avere valenza provinciale o per zone omogenee.

In caso di difficoltà non diversamente superabili per la costituzione della Commissione o per la determinazione delle tariffe una delle due parti, dopo aver sentito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di intervenire, con decisione vincolante, per la rimozione delle cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Maggiorazione della retribuzione:

In coincidenza con ogni periodo di paga dovrà essere corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 15% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

In applicazione della Legge 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata nella misura del 5% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva della maggiorazione di cui prima. Tale importo verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni come per legge.

Dovrà altresì essere corrisposta una maggiorazione nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, senza tener conto della maggiorazione del 15%, a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori.

Art. 9 LAVORATORI DISCONTINUI

La durata normale del lavoro è fissata nella misura di 45 ore settimanali per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali:

- custodia anche di magazzino
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- personale addetto all'estinzione degli incendi
- sorveglianti
- personale addetto agli impianti di riscaldamento e ventilazione, produzione e trasformazione energia elettrica.

ART.10 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.
È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.
La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

ART. 11 RECUPERI

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

ART. 12 -BANCA DELLE ORE

In considerazione delle peculiarità che caratterizzano il sistema produttivo del settore del turismo e dei pubblici esercizi fortemente influenzato dall'andamento dei mercati e degli approvvigionamenti e delle forniture, dalla stagionalità dei consumi e della produzione, le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art. 14.
Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate.
Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere 125 ore.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il saldo della banca delle ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.
Le Parti convengono che, al fine di rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano adeguatamente conto anche delle condizioni dei lavoratori, possano essere avviati negoziati finalizzati alla definizione di intese, anche di natura sperimentale, riferite all'intera azienda o a singole articolazioni della stessa. Tali intese potranno prevedere il ricorso a modalità di organizzazione dell'orario ulteriori e diverse rispetto a quelle disciplinate dai precedenti articoli.

ART. 13 -MODALITÀ DI FRUIZIONE

- Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
- Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
- I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio,

agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

- I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
- Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, al netto della quota già corrisposta ai sensi dell'art. 14 comma 3.
- Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- I riposi compensativi di cui all'art. 16. non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
- Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
- Su richiesta del lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per 1 (una) volta all'anno eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente.
- I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

Resta ferma la distinzione tra le ore di flessibilità multiperiodale e le ore di lavoro straordinario accantonate volontariamente nella Banca delle ore ai sensi degli artt. 12 e 13 del presente CCNL.

ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO

- Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all' art. 7, del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base ai regimi multiperiodali.
- È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di **250 ore** annue per ogni lavoratore.
- Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:
  a) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

- Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.
- Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore, in misura pari al 25%.
- Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
- Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore
- Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 29 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
- Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 29 del presente contratto:

Tabella delle maggiorazioni

	Operai, Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	25%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%

4) Lavoro eseguito nelle festività	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	20%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	40%
7) Lavoro a turni notturno	15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

ART. 15 - LAVORO NOTTURNO

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

	Operai, Intermedi e Impiegati
Lavoro notturno in genere	20%

ART. 16 - RIPOSI SETTIMANALI E RIPOSI COMPENSATIVI

- Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
- Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall' art. 14 da considerarsi omnicomprensive e non cumulabili.

Resta fermo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tali maggiorazioni sono omnicomprensive e non cumulabili.

- Qualora una delle festività elencate all'art. 22 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n.2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di fatto di cui all'art. 29 unitamente alla retribuzione mensile.

ART. 17 - PERMESSI RETRIBUITI

- In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
- I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 29 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo fatta salva la possibilità da parte dei datori di lavoro di veicolarne la fruizione entro un certo lasso di tempo prevedendo tutte le forme di fruizione entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
- In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
- I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
- Permessi retribuiti ex legge 104/1992: i lavoratori con disabilità grave o per familiari che assistono una persona con disabilità grave possono usufruire dei permessi previsti specificamente dalla Legge.
- Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.
- Nelle aziende in cui l'orario normale di lavoro sia articolato in due periodi distinti nell'arco della giornata, deve essere garantita ai lavoratori un'adeguata pausa destinata alla consumazione del pasto. Ai lavoratori che svolgono la prestazione con orario continuato è consentito consumare il pasto all'interno dei locali di lavoro. Ai lavoratori addetti alla produzione che, non usufruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, prestano attività lavorativa tra le ore 6 e le ore 22, sia nell'ambito di turni avvicendati di otto ore consecutive, sia in prestazioni non avvicendate ma comunque di otto ore continuative, è riconosciuta una maggiorazione pari al 6,50% della retribuzione.

ART. 18 - PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ DI FAMILIARI

- In applicazione dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice

hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

- La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
- Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il familiare del lavoratore, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
- Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
- Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
- Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

ART. 19 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

- Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433. del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 due anni.

- Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

ART. 20 - SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIMA DI VIOLENZA DI GENERE

In aggiunta a quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, relativo al *congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere*, durante il periodo di congedo saranno garantite gratuitamente n. 10 ore di assistenza psicologica e/o psichiatrica, erogate tramite l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON., anche avvalendosi della collaborazione dell'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa Fondo Salus.

ART. 21 -CONGEDI PARENTALI E GENITORIALITÀ

Il datore di lavoro riconosce il diritto ai congedi parentali ai sensi del D. Lgs. 151/2001 e secondo la misura INPS vigente.

I genitori hanno diritto, compatibilmente con le esigenze organizzative, a modalità di lavoro flessibile o in remoto nei periodi di rientro.

Nessuna penalizzazione economica o professionale può derivare dall'esercizio dei diritti di genitorialità.

ART.22 - LAVORO FESTIVO

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione)
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);

- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

ART. 23 - FERIE

- Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite nella misura di 4 (quattro) settimane.
- Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
- Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro, di durata superiore a 7 giorni, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
- Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art 29 del presente contratto.
- Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 29 del presente CCNL, considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.
- Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo verrà considerato dimissionario.

ART. 24 - DIRITTO ALLO STUDIO

- Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
- I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
- Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

- I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma 2, con un minimo comunque garantito di 1 lavoratore.
- In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
- A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.
- Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
- Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
- È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

ART. 25 - CONGEDI PER FORMAZIONE

- Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio

di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

- Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
- La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
- I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.
- Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

ART. 26- DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO

- L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
- Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 18 per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale

diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

- Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

ART. 27 -CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 28- NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è quelle che il lavoratore percepisce in condizioni ordinarie di svolgimento del rapporto di lavoro, cioè senza maggiorazioni o compensi per eventi eccezionali.

Gli elementi che compongono la Retribuzione Normale sono i seguenti:

- paga base nazionale conglobata
- scatti di anzianità
- altri elementi stabiliti in modo costante dal CCNL (superminimi, indennità fisse legate alla mansione o all'inquadramento.

ART. 29 - RETRIBUZIONE DI FATTO - TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE

- La retribuzione di fatto comprende tutti gli elementi retributivi che il lavoratore percepisce con regolarità e continuità nel corso del rapporto di lavoro al lordo delle trattenute fiscali e contributive. Sono inclusi **(***componenti continuativi e certi*): Paga base nazionale conglobata, Scatti di anzianità, Superminimi se erogati in modo continuativo, indennità fisse e ricorrenti es. di cassa o maneggio denaro, di turno, di reperibilità…etc, premi o provvigioni fissi (non occasionali), tredicesima; benefit continuativi es. auto in uso promiscuo. Restano esclusi **(***componenti occasionali o non certi***)** dalla retribuzione di fatto: i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario occasionale, indennità per ferie non godute o di mancato preavviso (di natura risarcitoria), TFR (Trattamento di Fine Rapporto), compensi collegati ad attività eccezionali o temporanee ed i premi di risultato variabili (se il premio di risultato è occasionale o legato a obiettivi annuali mutevoli), welfare contrattuale.
- La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che

cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

- La paga base nazionale conglobata è determinata sulla base dei minimi retributivi individuati all'art. 31 del presente CCNL.
- La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".
- Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria fino alle 40 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.
- In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
- Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal B1 al D1 qualora quest'ultimo non abbia un'esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:
  - primo anno: 7,5%
  - secondo anno: 5%
- Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui ai precedenti commi, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in particolare in zone depresse.

ART. 30- DEFINIZIONE ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

"Retribuzione Mensile Normale" o "RMN": s'intende quella costituita dai seguenti elementi:

- paga base nazionale;
- eventuali scatti di anzianità;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam" continuativi;
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasfertisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMN e non sono utili ai fini

della determinazione della stessa e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

"Retribuzione Oraria Normale" o "RON": si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione mensile normale" per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore (discontinui);

"Retribuzione Giornaliera Normale" o "RGN": si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;

"Retribuzione lorda mensile di fatto": s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso, l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione di Fatto";

"Rimborso spese": s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;

"Giorni": il computo si effettua secondo i criteri dell'Art. 2963 c.c.

"Giorni lavorabili": il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno.

ART. 31 - PAGA BASE NAZIONALE

Le Parti concordano gli incrementi retributivi di cui alla Tabella 1, da erogarsi per 13 mensilità annue.

La determinazione della paga base nazionale è riportata nella medesima Tabella 1.

Tabella 1 - PAGA BASE 2026 E SUA EVOLUZIONE

	P.B. 2026	aumento 1 agosto 2027	P.B 1 agosto 2027	aumento 1 agosto 2028	P.B. 1 agosto 2028	aumento 1 luglio 2029	P.B. 1 luglio 2029	tot. aumenti
Liv. D2	**1.239,00**	24,78	**1.263,78**	25,28	**1.289,06**	25,78	**1.314,84**	75,84
Liv. D1	**1.362,90**	27,26	**1.390,16**	27,80	**1.417,96**	28,36	**1.446,32**	83,42
Liv. C2	**1.486,80**	29,74	**1516,54**	30,33	**1546,87**	30,94	**1577,81**	91,01
Liv. C1	**1.548,75**	30,98	**1.579,73**	31,59	**1611,32**	32,23	**1643,55**	94,80
Liv. B2	**1.734,60**	34,69	**1.769,29**	35,39	**1804,68**	36,09	**1840,77**	106,17
Liv. B1	**1.920,45**	38,41	**1.958,86**	39,18	**1998,04**	39,96	**2038,00**	117,55
Liv. A2	**2.168,25**	43,37	**2.211,62**	44,23	**2255,85**	45,12	**2300,97**	132,72
Liv. A1	**2.478,00**	49,56	**2.527,56**	50,55	**2578,11**	51,56	**2629,67**	151,67
Quadro	**2.849,70**	56,99	**2.906,69**	58,13	**2964,82**	59,30	**3024,12**	174,42
Dirigente	**4.522,35**	90,45	**4.612,80**	92,26	**4705,06**	94,10	**4799,16**	276,81

Le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di giugno di ogni anno per verificare l'andamento dell'indice IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato) al netto dei prodotti petroliferi. Qualora si riscontri uno scostamento, in aumento o in diminuzione, superiore a 1 (uno) punto percentuale rispetto a quanto previsto nella Tabella 1), le Parti si impegnano a procedere al relativo assorbimento o al corrispondente incremento rispetto ai valori convenuti.

Indennità per maneggio denaro - Cauzione

Al personale impiegatizio la cui attività ordinaria e continuativa comporti operazioni di incasso e pagamento con responsabilità diretta per eventuali ammanchi o errori, anche di natura patrimoniale, è riconosciuta una specifica indennità mensile pari al **5%** del minimo tabellare del livello di inquadramento e dell'ex indennità di contingenza.

Qualora sia richiesta una cauzione a garanzia delle somme maneggiate, la stessa dovrà essere costituita mediante deposito vincolato, intestato congiuntamente al garante e al garantito, presso un istituto di credito.

Gli interessi maturati sul deposito saranno integralmente attribuiti al lavoratore.

Utilizzo di mezzi di trasporto di proprietà del lavoratore

Al dipendente che, su richiesta aziendale, utilizzi un mezzo di trasporto di sua proprietà per esigenze di servizio, spetterà un rimborso chilometrico, il cui importo sarà definito mediante accordo tra le parti interessate.

Indennità per l'istruzione dei figli

Qualora il lavoratore capofamiglia con almeno un anno di anzianità di servizio sia tenuto, per esigenze lavorative, a risiedere in una località priva di istituti scolastici e debba pertanto iscrivere i figli presso scuole ubicate in altro Comune, il datore di lavoro sosterrà il costo dell'abbonamento scolastico per servizi ferroviari, tranviari o automobilistici, ove siano previste tariffe agevolate per studenti.

In assenza di abbonamenti scolastici a tariffa ridotta, il datore di lavoro contribuirà in misura pari al 50% del costo dell'abbonamento ordinario.

Il beneficio cessa al compimento del quindicesimo anno di età del figlio e decade in caso di interruzione della frequenza scolastica o di mancata promozione alla classe successiva, salvo che tale esito sia determinato da comprovate ragioni di salute.

Il rimborso sarà effettuato previa presentazione del relativo titolo di viaggio.

In attesa della conclusione della contrattazione per l'istituzione del premio, ai lavoratori aventi diritto sarà corrisposto un importo provvisorio pari al 2,60% del minimo tabellare.

Art. 32 -AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (SCATTI)

Per l'anzianità di servizio effettivamente maturata presso la stessa Azienda, il Lavoratore avrà diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della sua retribuzione mensile, a titolo di scatti.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato. Poiché l'arricchimento professionale è connesso all'esperienza lavorativa effettivamente maturata, il periodo utile ai fini della maturazione dello Scatto sarà calcolato esclusivamente sul tempo di lavoro effettivamente prestato nel livello di inquadramento acquisito. Sono pertanto esclusi dal computo tutti i periodi non lavorati che, per qualsiasi motivo – fatta eccezione per le ferie – abbiano avuto una durata superiore a 15 giorni continuativi.

Gli importi degli Scatti, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL sono determinati nelle misure indicate nella successiva Tabella 2.

Tabella 2 – SCATTI TRIENNALI (VALORI ESPRESSI IN EURO)

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Liv. D2	**21,10**
Liv. D1	**23,16**
Liv. C2	**25,27**
Liv. C1	**26.33**
Liv. B2	**29,48**
Liv. B1	**32,65**
Liv. A2	**36,86**
Liv. A1	**42,12**
Quadro	**48,44**
Dirigente	**76,88**

Gli aumenti periodici non devono essere considerati ai fini di tutte le forme di incentivo e degli istituti che non facciano esplicito riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Essi non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici già maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del triennio di anzianità.

ART. 33- CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ED EVENTUALI ECCEDENZE TABELLARI

- Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
- Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come “elemento non riassorbibile”.

ART. 34- LAVORO AGILE

Le Parti, riconoscendo il lavoro agile come uno strumento per incrementare la competitività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ne disciplinano l’utilizzo secondo i seguenti principi.

- *Definizione e Obiettivi*

Il lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata da flessibilità nell'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza vincoli rigidi di orario o di luogo, con l'impiego di strumenti tecnologici. Tale modalità mira ad aumentare la produttività, favorire l'innovazione e promuovere la sostenibilità ambientale.

- *Accordo Individuale*

L'adozione del lavoro agile è volontaria e subordinata alla stipulazione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, che può essere a tempo determinato o indeterminato. L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce motivo di sanzione disciplinare o di licenziamento. L'accordo deve disciplinare in particolare:

- ✓ La durata, l'alternanza tra lavoro in presenza e da remoto e le modalità di recesso;
- ✓ Gli strumenti tecnologici forniti dall'azienda e le relative spese di manutenzione e gestione;
- ✓ Le fasce orarie di reperibilità e il diritto alla disconnessione;
- ✓ Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto della normativa vigente (art. 4 L. 300/1970);
- ✓ Le condotte sanzionabili disciplinarmente e le relative sanzioni;
- ✓ Le misure tecniche e organizzative per garantire la salute e la sicurezza del lavoratore.

- *Luogo di Lavoro e Orario*

Il lavoratore può svolgere la prestazione da remoto presso la propria abitazione o altro luogo idoneo, nel rispetto delle norme di sicurezza e riservatezza. L'orario di lavoro, pur flessibile, non può superare i limiti giornalieri e settimanali previsti dal presente CCNL. Le prestazioni di lavoro straordinario sono ammesse solo se preventivamente autorizzate dal datore di lavoro.

- *Diritto alla Disconnessione*

Viene garantito al lavoratore il diritto di non essere contattabile per finalità lavorative al di fuori dell'orario di lavoro concordato. L'accordo individuale deve definire una fascia oraria di disconnessione per assicurare il rispetto dei tempi di riposo, delle ferie e della vita privata del lavoratore. L'esercizio di tale diritto non può comportare effetti negativi sul rapporto di lavoro.

Il lavoratore che svolge attività in modalità di lavoro agile o ibrida ha diritto a non rendersi disponibile, né a ricevere comunicazioni di natura lavorativa, al di fuori dell'orario di lavoro concordato.

Il datore di lavoro garantisce il rispetto dei tempi di riposo e la tutela della salute psico-fisica dei lavoratori, anche mediante misure tecniche e organizzative che impediscano connessioni involontarie.

Eventuali esigenze straordinarie di servizio che richiedano disponibilità oltre l'orario ordinario devono essere preventivamente comunicate e adeguatamente compensate secondo le maggiorazioni previste dal presente contratto.

Il diritto alla disconnessione costituisce principio generale di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

- Strumentazione e Sicurezza

Il datore di lavoro fornisce la strumentazione tecnologica necessaria e si fa carico dei costi di manutenzione, garantendo idonee misure di protezione dei dati. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti affidatigli. Il datore di lavoro deve fornire annualmente un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla modalità di lavoro agile.

- *Parità di Trattamento e Diritti Sindacali*

Il lavoratore agile ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei colleghi che operano esclusivamente in azienda. Conserva il diritto alla formazione, allo sviluppo di carriera e all'accesso al welfare aziendale. Sono garantiti i medesimi diritti sindacali, inclusa la partecipazione alle assemblee, anche da remoto.

- *Priorità di Accesso*

Il datore di lavoro riconosce priorità nell'accesso al lavoro agile ai lavoratori con figli fino a 12 anni, ai lavoratori con disabilità grave o che assistono familiari con disabilità, e alle lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, secondo le disposizioni di legge.

ART. 35- TELELAVORO

Telelavoro: definizione - È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- da remoto o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;

- misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

- Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

- Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

- Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

- Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore ed 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, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa 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 ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

- Protezione dei dati - L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati

dal Lavoratore dipendente per fini professionali; provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

- Tempo di lavoro - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

- Diritti del Telelavoratore - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

- Telecontrollo - L'Azienda, previo accordo sindacale, può adottare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, del D.L. 151/2015, della Privacy e di ogni altra legge vigente in materia, fermo restando che nessun tele dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori o solo con il loro consenso.

Competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

- l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
- il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;

- le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

ART. 36 - SMART WORKING

- *Definizione di Smart Working*

Per smart working si intende il lavoro prestato in remoto da ciascun dipendente con l'ausilio di mezzi informatici e telefonici, ovvero presso locali esterni messi a disposizione o indicati dall'azienda.

Non è considerato smart working il lavoro reso fuori dai locali aziendali qualora previsto dalla specifica mansione resa dal dipendente oppure reso per svolgere i servizi di fattorinaggio, asporto e consegna delle merci.

Ad ogni giorno di lavoro reso in smart working, certificato tra azienda e lavoratore, si applicano tutte le disposizioni in materia di retribuzione, ferie, permessi, festività, straordinari e banca delle ore previste dal presente CCNL.

Il datore può stipulare col lavoratore un accordo individuale di smart working con orario di lavoro organizzato dal dipendente da svolgere presso luoghi dallo stesso indicati all'azienda. In questo caso i compensi saranno determinati sulla base dei minimi orari o degli ipotetici tempi di lavoro, oppure saranno determinati dagli obiettivi di lavoro fissati con l'azienda.

Le parti concordano di demandare alla contrattazione di secondo livello ogni ulteriore elemento caratterizzante il dettaglio delle modalità di esecuzione dello smart-working al fine di garantire la maggior prossimità possibile alle necessità delle singole aziende e delle numerose diversità di lavoro presenti nel settore.

- *Limiti dello Smart Working*

La modalità di lavoro in smart working deve essere sempre concordata tra azienda e lavoratore, deve risultare in forma scritta, e questa disposizione vale anche per i lavoratori assunti con formula smart time qualora prevista.

Il lavoro reso in smart working è subordinato al rispetto del Decreto Legislativo n. 66/03 che disciplina i limiti di durata del lavoro giornaliero e settimanale

- *Certificazione dello Smart Working*

I lavoratori in smart working devono certificare le proprie ore di lavoro tramite la piattaforma tecnologica riconosciuta dall'azienda, la stessa utilizzata per certificare le ore di lavoro con modalità smart time oppure mediante istanza alla Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro istituita presso l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON.

- *Rimborsi riconosciuti ai lavoratori in Smart Working*

Al lavoratore è consentito chiedere, entro i limiti del valore concordato in contrattazione di secondo livello, tra le varie spese: il rimborso dell'abbonamento annuale domestico della rete

internet, il rimborso dell'allestimento di un'area dedicata alla smart working, il rimborso di spese telefoniche per piani di telefonia mobile, spese informatiche e l'erogazione di buoni pasto in formato cartaceo o elettronico.

ART. 37- ASSORBIMENTI

- A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nell'anno precedente al rinnovo del presente CCNL.
- Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

ART. 38 -TRATTAMENTO PERSONALE DI VENDITA A PROVVIGIONE

1. In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale di cui all'art. 31 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

ART. 39 - TREDICESIMA MENSILITÀ

- In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 (una) mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
- Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 29 spettante all'atto della corresponsione.
- Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di calendario prestati.

- Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13° mensilità in busta paga mensilmente.

ART. 40 – PREMIO DI RISULTATO

In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso gli Enti e i Ministeri competenti secondo la procedura individuata dalla normativa vigente.

Dichiarazione a verbale

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

ART. 40 Bis – INDENNITA' DI CASSA E MANEGGIO DENARO

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del **5%** della paga base nazionale conglobata di cui all'art.31 del presente CCNL.
L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

ART. 41 - ASSENZE

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto (1) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 60 fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione di cui all'art. 28 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.
4. L'assenza ingiustificata per un periodo superiore a 15 giorni, integra le dimissioni di fatto del lavoratore ai sensi dell'art. 19 della legge n. 203 del 2024
5. È fatto salvo quanto statuito dall'art. 65 del presente CCNL in tema di "dimissioni per fatti concludenti" ex art. 26, comma 7 bis, D. Lgs. 151/2015.

ART.41 Bis – CONTRASTO ALLE ASSENZE REITERATE

Le Parti convengono che la prevenzione e la riduzione del fenomeno dell'assenteismo costituiscano obiettivo condiviso delle relazioni industriali, da perseguire attraverso strumenti di monitoraggio, confronto sindacale e misure di carattere regolativo finalizzate a disincentivare condotte opportunistiche e non coerenti con i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro. La verifica dell'andamento del fenomeno è effettuata a livello aziendale, nell'ambito delle sedi e secondo le procedure di informazione e confronto previste dal presente CCNL, con il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali stipulanti. Le Parti, al fine di prevenire fenomeni distorsivi e utilizzi impropri del periodo di carenza, convengono che il relativo trattamento economico sia disciplinato secondo quanto previsto dall'articolo 45 "Trattamento economico per malattia e retribuzione".

ART. 42 - MALATTIA

Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email, pec o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

ART. 43 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

- Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
- Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 60 costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

ART. 44- PERIODO DI COMPORTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- **180** giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
- In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 240 giorni di calendario di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.
- per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
- I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

- Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
- Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
- Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
- Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
- La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

ART. 45 -TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E RETRIBUZIONE

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione a titolo di integrazione datoriale secondo le seguenti modalità:

- Dal **1° al 3°** giorno di assenza (periodo di carenza), è riconosciuta un'indennità pari al **50%** della retribuzione normale che sarebbe spettata in caso di regolare svolgimento della prestazione lavorativa.
- La disciplina di cui al (comma 1) del presente articolo è introdotta al fine di prevenire fenomeni distorsivi e utilizzi impropri del periodo di carenza, ivi comprese le assenze collocate in prossimità di giornate non lavorative (cd. "malattie ponte"), nel rispetto della normativa vigente.
- Dal **4° al 20°** giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo del **60%** della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli **eventuali** elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;
- Dal **21° al 180**° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo del **80%** della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci legate alla presenza.

PERIODO	**INTEGRAZIONE AZIENDA**
Dal 1° al 3° giorno (periodo di carenza)	Indennità pari al **50%** della retribuzione normale che sarebbe spettata in caso di regolare svolgimento della prestazione lavorativa

Dal 4° al 20° giorno	Integrazione dell'indennità INPS fino ad un massimo complessivo del **60%** della retribuzione normale lorda spettante
Dal 21° al 180° giorno	Integrazione dell'indennità INPS fino al un massimo complessivo del **80%** della retribuzione lorda spettante

Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.

Il lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.

ART. 46 - INFORTUNIO

Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 29 del presente CCNL.
L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto per un massimo di 180 giorni.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

ART. 47 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.
In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 29

ART- 48 CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E CONGEDO DI PATERNITA' CONTRATTUALE AGGIUNTIVO

Il congedo di paternità è disciplinato dalla normativa vigente, in particolare dall'articolo 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, nonché dalle relative disposizioni applicative dell'INPS. Il presente articolo dà attuazione a tale disciplina nell'ambito del settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi e riconosce ai lavoratori dipendenti delle aziende cui si applica il presente CCNL un trattamento di miglior favore, definendo la durata complessiva, le modalità di fruizione e il trattamento economico del congedo di paternità obbligatorio e del correlato congedo di paternità contrattuale aggiuntivo.

Aventi diritto

Hanno diritto al congedo di paternità di cui al presente articolo:

a) il padre lavoratore dipendente, anche adottivo o affidatario, appartenente alle aziende rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;

b) la lavoratrice dipendente che, nell'ambito di una coppia omogenitoriale femminile, non avendo partorito, risulti genitore intenzionale nei registri dello stato civile ovvero in forza di provvedimento di adozione, affidamento o collocamento, ai sensi e per gli effetti della sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025, nonché delle disposizioni amministrative dell'INPS in materia di congedo di paternità obbligatorio, ivi compresi il messaggio n. 2450 del 7 agosto 2025 e il messaggio n. 3322 del 5 novembre 2025, e della disciplina vigente in materia di congedo di paternità obbligatorio.

Ai fini del presente articolo, per "madre intenzionale" in una coppia omogenitoriale femminile deve intendersi la donna che non ha partorito e che risulti genitore nei registri dello stato civile ovvero in forza di provvedimento di adozione, affidamento o collocamento, avendo condiviso con la madre biologica il progetto genitoriale e l'assunzione delle responsabilità di cura nei confronti del minore.
Le previsioni del presente articolo si applicano, in quanto compatibili, anche ad eventuali ulteriori figure genitoriali che l'ordinamento giuridico dovesse espressamente equiparare, ai

fini del congedo di paternità, al padre lavoratore dipendente o alla madre intenzionale in coppia omogenitoriale femminile.
Restano esclusi i lavoratori per i quali non trovi applicazione la disciplina del congedo di paternità obbligatorio ai sensi di legge.

Durata complessiva del congedo
In occasione di ogni evento di nascita, adozione, affidamento o collocamento temporaneo, il lavoratore avente diritto può fruire complessivamente di 15 (quindici) giorni lavorativi di congedo per paternità, fermo restando quanto previsto al comma 2.2.
Nei casi di parto plurimo, la durata complessiva del congedo per paternità è pari a 25 (venticinque) giorni lavorativi.
I giorni di cui ai commi 2.1 e 2.2 comprendono i giorni di congedo di paternità obbligatorio previsti dalla normativa vigente e i giorni aggiuntivi riconosciuti dal presente CCNL.
Il congedo di paternità di cui al presente articolo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è compatibile con l'eventuale congedo di paternità alternativo previsto dalla legge, fermo restando il divieto di fruizione negli stessi giorni.

Congedo di paternità contrattuale aggiuntivo
Oltre ai giorni di congedo di paternità obbligatorio indennizzati dall'INPS, il lavoratore ha diritto a 5 (cinque) giorni lavorativi di congedo di paternità contrattuale aggiuntivo, retribuiti a carico del datore di lavoro.
I giorni di congedo contrattuale aggiuntivo:

a) sono fruibili nello stesso arco temporale previsto dalla legge per il congedo di paternità obbligatorio (due mesi prima della data presunta del parto e fino ai cinque mesi successivi all'evento, ovvero secondo le specifiche disposizioni vigenti per adozioni e affidamenti);

b) sono frazionabili a giornate intere e non a ore;

c) sono aggiuntivi e non sostitutivi dei congedi parentali e degli altri permessi previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Resta ferma la possibilità per la contrattazione di secondo livello di disciplinare modalità di fruizione più favorevoli al lavoratore, nel rispetto della cornice temporale di cui alla lettera a).
Il congedo di paternità, obbligatorio e contrattuale, è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Trattamento economico e normativo
Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio si applica il trattamento economico e previdenziale previsto dalla legge e dalle disposizioni INPS vigenti.
Per i giorni di congedo di paternità contrattuale aggiuntivo il datore di lavoro corrisponde al lavoratore la normale retribuzione di cui all'art. 29 del presente CCNL, comprensiva di ogni

elemento fisso e continuativo, con copertura integrale della contribuzione previdenziale e assistenziale a proprio carico.
I periodi di congedo di paternità, sia obbligatorio che contrattuale, sono computati a tutti gli effetti come servizio effettivamente prestato ai fini dell'anzianità di lavoro e dell'applicazione di tutti gli istituti di legge e di contratto che la richiedono e non comportano alcuna riduzione di ferie, mensilità aggiuntive, TFR e istituti indiretti e differiti.

Modalità di richiesta
Il lavoratore comunica al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo di paternità, obbligatorio e contrattuale, con un preavviso non inferiore a cinque giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità o diverse condizioni di miglior favore previste da accordi collettivi di secondo livello o da regolamenti aziendali.
La richiesta può essere presentata anche per il tramite dei sistemi informativi aziendali per la gestione delle assenze, ove presenti.

Coordinamento con la disciplina legale e con la contrattazione collettiva
La fruizione del congedo di paternità contrattuale aggiuntivo non riduce né limita il diritto del lavoratore a beneficiare dei congedi parentali, dei permessi per gravi motivi familiari e degli altri istituti previsti dalla legge e dal presente CCNL.
Qualora disposizioni di legge successive al presente CCNL prevedano un numero di giorni di congedo di paternità obbligatorio superiore a quello vigente alla data di stipula, il numero complessivo di giorni di congedo per paternità riconosciuto dal presente articolo non potrà comunque essere inferiore a 15 (quindici) giorni lavorativi, restando ferma la possibilità di adeguamento in sede di rinnovo contrattuale.
Eventuali discipline aziendali o di secondo livello più favorevoli si intendono cumulate a quanto previsto dal presente articolo, nei limiti di compatibilità con la normativa inderogabile.

ART. 49 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione.
A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.
Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

ART. 50 - ASPETTATIVA

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno 2 (due) anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione, per un periodo massimo di 6 sei mesi.
L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

ART. 51 - CONGEDI PARENTALI

- Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi quattordici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
- Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
  - alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
  - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
  - In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.
- Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

- Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci (10) giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre (3) e i quattordici (14) anni.
- Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

ART. 52 - CONGEDI E PERMESSI LEGGE N.104/1992

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 del D.Lgs. n. 151/2001.
Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

ART. 53 - CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario.
Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di cui all'art. 28 del presente contratto.

ART. 54 - TRASFERTE

Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore rispetto alla sede abituale di lavoro, verso un'altra località situata al di fuori del comune in cui il lavoratore

normalmente svolge la propria attività. La trasferta si considera tale quando la località di destinazione dista almeno 50 km dalla sede di lavoro ordinaria. Tale limite è definito nel rispetto della normativa fiscale vigente (art. 51, comma 5, TUIR). Resta ferma la possibilità di riconoscere trasferte anche per distanze inferiori, quando l'attività si svolga comunque fuori dal comune della sede di servizio o quando specificamente autorizzata dalla direzione aziendale.

Al lavoratore in trasferta, spetta una diaria comprensiva delle spese di viaggio, vitto e alloggio e per le spese eventualmente sopportate per conto dell'azienda debitamente documentate, nonché un'indennità connessa al maggior disagio causato al lavoratore, i cui importi saranno definiti dalla contrattazione di secondo livello o da apposito regolamento interno aziendale.

Per le ore di viaggio eventualmente comportanti il superamento dell'orario contrattuale di lavoro, la relativa compensazione verrà disciplinata tramite regolamento/accordo aziendale.

Non può essere considerato trasferta l'invio del lavoratore, con l'utilizzo di mezzi aziendali, ad effettuare il servizio in comune o località diversa da quella di assunzione ed entro il limite chilometrico indicato.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che rifiuta la trasferta senza giustificato e comprovato motivo, potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare e, conseguentemente all'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 60, in quanto considerata insubordinazione nei confronti dei superiori e, laddove fosse reiterata, per 2 volte consecutive nell'arco dell'anno solare, sarà considerata grave insubordinazione con conseguente applicazione della sanzione del licenziamento previsto dell'art.60.

Il precedente comma non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Tali disposizioni non si cumulano con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.

ART. 55 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

Definizione e ambito di applicazione

Quando il lavoratore, per esigenze di servizio o trasferta autorizzata, utilizza il proprio veicolo personale, ha diritto a un rimborso chilometrico per le distanze percorse tra la sede abituale di lavoro e il luogo della missione.

Criteri di calcolo

Il rimborso chilometrico viene determinato in base alle tariffe ufficiali ACI relative all'anno in corso, pubblicate ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.M. 20 dicembre di ciascun anno, e parametrate:

- al tipo di veicolo utilizzato;
- alla relativa potenza fiscale (CV o kW);
- al costo chilometrico effettivo risultante dalle tabelle ACI vigenti al momento della trasferta.

Condizioni e autorizzazioni

L'utilizzo del mezzo proprio è consentito solo previo autorizzazione aziendale.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare:

- i chilometri effettivamente percorsi, verificabili mediante tragitto calcolato su base GPS o itinerari standard;
- la targa e il modello del veicolo utilizzato.

ART. 56 - TRASFERIMENTO

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 3 mesi tenuto conto della località di trasferimento.
Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il trasferimento da diritto al rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine.
Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

ART. 57 - DISTACCO

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento;
Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni.
Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

ART. 58 - FLESSIBILITA' E ADATTAMENTO DELLE NORME SU TRASFERTE E DISTACCHI

Trasferimento, Trasferta, Distacco: tenuto conto delle dimensioni ridotte delle aziende che operano in questo settore, è consentita alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti riguardanti il Trasferimento la Trasferta ed il Distacco, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

Il lavoratore distaccato o trasferito per evitare o ridurre le eccedenze di personale**,** adibito a compiti professionalmente inferiori, conserva il trattamento economico delle mansioni precedenti.

ART. 59 - CONTRATTO DI RETE E CODATORIALITA'

Contratto di Rete

Più imprenditori possono sottoscrivere un contratto di rete per accrescere la propria capacità innovativa e competitività, collaborando in ambiti predeterminati o esercitando in comune una o più attività rientranti nel proprio oggetto sociale.

Distacco e Codatorialità

Nell'ambito di un contratto di rete, il distacco di personale tra le aziende retiste si presume effettuato nell'interesse della parte distaccante. Inoltre, le imprese in rete possono agire come un unico datore di lavoro (codatorialità) nei confronti dei lavoratori assunti per svolgere la loro prestazione a favore delle diverse imprese partecipanti, a condizione che ciò sia previsto nel

contratto di rete e nel rispetto delle normative vigenti. In tal caso, le imprese sono responsabili in solido per le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

ART. 60 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

- Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- ammonizione verbale;

- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 (tre) ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

- La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 (dieci) da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
- I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
- L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
- Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
- Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
- Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
- Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970.
- Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
  - Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

- Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

- Multa: vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
- se assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine al rimprovero scritto.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON.:

Sospensione disciplinare: vi si incorre per:

i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo; a

vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;

viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

ix. insubordinazione verso i superiori;

x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

xii. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

v. danneggiamento grave al materiale aziendale;

vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;

vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;

x. rissa o vie di fatto nello stabilimento;

xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;

xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;

xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;

xv. concorrenza sleale;

xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 75 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003.

xvii. L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore, con effetto immediato, qualora la presenza del lavoratore in azienda possa creare pericolo o turbative all'indagine,

per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

xviii. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.

xix. Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

xx. Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

xxi. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

xxii. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratta a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale competente in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo il lavoratore dovrà depositare ricorso presso il Tribunale competente per non perdere l'efficacia della sua impugnazione.

Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
La Direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'art. 7 L. 604/1966, deve trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.
In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

ART. 61 - SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, ma dai

quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, previa autorizzazione della sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, a seconda delle dimensioni dell'azienda, della sede centrale dell'ispettorato nazionale del lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.
L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

ART. 62 - TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI E SISTEMI DIGITALI AUTOMATIZZATI

In attuazione del D. Lgs. 104/2022 ("Decreto Trasparenza"), il datore di lavoro fornisce ai lavoratori tutte le informazioni relative a:

a) elementi essenziali del rapporto di lavoro, durata, retribuzione e inquadramento;

b) orario di lavoro prevedibile e modalità di variazione dei turni;

c) enti previdenziali e assicurativi cui sono versati i contributi;

d) strumenti digitali o algoritmici utilizzati per l'assegnazione di mansioni, il monitoraggio delle prestazioni o l'assunzione di decisioni automatizzate.

Il lavoratore ha diritto di ricevere, su richiesta, informazioni chiare circa la logica e i parametri principali utilizzati dai sistemi automatizzati di valutazione o di gestione algoritmica.

Il datore di lavoro assicura che tali sistemi non producano discriminazioni dirette o indirette e ne informa preventivamente la Rappresentanza Sindacale Unitaria o Territoriale.

ART. 63 - TUTELA DEI DATI PERSONALI E CYBERSECURITY

In coerenza con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il datore di lavoro adotta misure tecniche e organizzative adeguate alla protezione dei dati personali dei lavoratori.

È vietato qualsiasi uso dei dati dei lavoratori per finalità diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

I lavoratori sono tenuti al rispetto delle policy interne di sicurezza informatica e alla segnalazione immediata di eventuali incidenti di sicurezza o accessi non autorizzati.

Le violazioni intenzionali delle regole di cybersecurity costituiscono illecito disciplinare.

Il datore di lavoro informa il lavoratore in modo chiaro e dettagliato su:

a) Le modalità di trattamento dei dati personali che lo riguardano.
b) Le policy aziendali sull'uso degli strumenti informatici e di internet, incluse le eventuali restrizioni e sanzioni disciplinari.
c) L'esistenza e il funzionamento di eventuali sistemi decisionali o di monitoraggio, anche se parzialmente automatizzati, utilizzati per la gestione del rapporto di lavoro.

Le misure di sicurezza che il lavoratore è tenuto ad osservare, specialmente in modalità di lavoro a distanza (telelavoro o lavoro agile).

ART. 64 - PREAVVISO

- Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
- La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 60 (licenziamento).
- I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono pari a 15 giorni, indipendentemente da mansioni, anzianità e livello di inquadramento.

N.B. Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m, nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma ed i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".

- I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario.
- Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
- Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

ART. 65 - DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Ai sensi del comma 7-bis dell'art. 26 del D.lgs. 151/2015, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre i quindici giorni di calendario, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la procedura di dimissioni per via telematica di cui ai commi 1-7 dell'art. 26 D.lgs. 151/2015.

Quanto sopra non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

ART. 66 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Determinazione del TFR

- In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
- Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
- minimo tabellare conglobato;
- scatti di merito o professionalità
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima;
- provvigioni, incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 50% degli aventi diritto e comunque del 30% del numero totale dei dipendenti con il minimo di 1 (uno). Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
- l'atto costitutivo della cooperativa;

- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

- sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui alla Legge n.53/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

a) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
b) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 30 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
c) L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

ART. 67 - TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ' FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda si impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori formazione ed informazioni adeguate per lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale.

I Lavoratori hanno diritto (e le Aziende hanno l'obbligo di darla) alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D. Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008, come modificato dal D. Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata anche tramite un organismo bilaterale o strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Organismo Bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D. Lgs 81/2008, come modificato dal D. Lgs 106/2009, e, da ultimo, dell'art. 20 comma 1, lettera i, del D. Lgs. 151/2015 l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da € 1315,20 ad € 5699,20. Sanzione ancora più pesante ed ammenda aumentata in relazione al numero dei lavoratori non formati (sino a cinque; da sei a dieci; oltre dieci)

Costituiscono misure generali di prevenzione cui sia i datori di lavoro che i lavoratori devono attenersi, ciascuno per quanto di sua competenza, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 81/2008:

- **Valutazione di tutti i rischi** per la salute e la sicurezza.
- **Programmazione della prevenzione**, integrando tecnica, organizzazione del lavoro e fattori ambientali.
- **Eliminazione dei rischi** o, se impossibile, la loro riduzione al minimo
- **Rispetto dei principi ergonomici** nell'organizzazione del lavoro per ridurre gli effetti sulla salute, come quelli derivanti da lavoro monotono e ripetitivo.
- **Priorità delle misure di protezione collettiva** rispetto a quelle individuali.
- **Regolare manutenzione** di ambienti, attrezzature e impianti.
- **Dovere di segnalazione**: Il lavoratore ha l'obbligo di segnalare immediatamente al datore di lavoro eventuali guasti, deficienze dei mezzi di protezione o qualsiasi condizione di pericolo di cui venga a conoscenza. L'omissione di tale segnalazione può configurare un comportamento colpevole idoneo a interrompere il nesso di causalità in caso di infortunio.
- **Dovere di collaborazione e rispetto delle direttive**: Il lavoratore deve osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale. Un comportamento di insubordinazione verso le misure di sicurezza, soprattutto in contesti di rischio elevato, costituisce una grave violazione degli obblighi contrattuali e può compromettere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. È idoneo a interrompere il nesso causale il comportamento del lavoratore che, con consapevolezza, neutralizza i presidi antinfortunistici messi in atto dal datore di lavoro.

ART. 68 - DIRITTI DEL LAVORATORE

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare

un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona. - Corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo. Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 2 punti. Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

ART. 69 TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING)

Il lavoratore che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'azienda, è tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, in conformità con il D. Lgs. n. 24/2023. Le aziende sono tenute ad attivare canali di segnalazione interni che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante. La gestione di tali canali è affidata a personale specificamente formato o a un soggetto esterno qualificato. Ogni trattamento dei dati personali e la conservazione della documentazione avvengono nel rispetto della normativa sulla privacy.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, i datori di lavoro che impiegano almeno 50 dipendenti o operano in settori sensibili istituiscono un canale interno per la segnalazione di violazioni di legge o del presente contratto.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima tramite piattaforma informatica dedicata, garantendo riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante in buona fede.

Le procedure di gestione delle segnalazioni devono essere definite con il coinvolgimento della rappresentanza sindacale aziendale e rese note a tutti i lavoratori.

Le aziende possono istituire un Responsabile della protezione del segnalante, anche esterno, per garantire imparzialità.

ART. 70 - PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E TUTELA CATEGORIE FRAGILI

Le Parti riconoscono il valore della parità di genere e dell'inclusione come principi fondamentali. Viene favorita l'assunzione di lavoratrici, giovani, lavoratori over 50, disabili e soggetti svantaggiati, con particolare attenzione alla L. 68/99. Le aziende promuovono politiche aziendali che prevengano ogni forma di discriminazione e valorizzino le diversità nei luoghi di lavoro.

ART. 71 - OBBLIGO DI FEDELTÀ - PATTO DI NON CONCORRENZA

Obbligo di fedeltà durante il rapporto

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Patto di non concorrenza post-contrattuale: requisiti di validità

Ove le parti intendano limitare lo svolgimento dell'attività lavorativa del prestatore per il tempo successivo alla cessazione del rapporto, il relativo patto deve:

- risultare da **atto scritto**, sottoscritto da entrambe le parti;
- prevedere un **corrispettivo economico** a favore del lavoratore, distinto dalla retribuzione, determinato o determinabile sulla base di criteri oggettivi, non meramente simbolico né manifestamente sproporzionato rispetto al sacrificio richiesto;
- essere contenuto entro determinati **limiti di oggetto, di tempo e di luogo**, tutti determinati o determinabili al momento della stipula.

In assenza di uno o più dei predetti requisiti, il patto è nullo ai sensi dell'art. 2125 c.c.

Limiti di durata

La durata del vincolo non può essere superiore:

- a **cinque anni** per i lavoratori con qualifica di **dirigente**;
- a **tre anni** per tutte le altre categorie (quadri, impiegati, operai).

Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce ai limiti di legge.

Le parti, in sede di accordo individuale o di secondo livello, possono stabilire durate inferiori in relazione al profilo professionale, all'anzianità di servizio e all'effettivo interesse aziendale da tutelare.

Limiti di oggetto

Le attività vietate devono essere indicate in modo **specifico e determinato** nell'accordo individuale scritto. Il divieto può estendersi a qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro nel medesimo mercato rilevante, ma non deve essere di ampiezza tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in termini che ne compromettano ogni potenzialità reddituale.

Non sono ammesse clausole che vietino in termini assoluti e indifferenziati l'esercizio dell'intera attività professionale del lavoratore nel settore di appartenenza senza adeguata modulazione rispetto alle mansioni effettivamente svolte.

Limiti di luogo

L'ambito territoriale del divieto deve essere **determinato o determinabile sin dalla stipula** del patto. Non sono ammesse clausole che attribuiscano al datore di lavoro la facoltà di modificare unilateralmente, ampliare o estendere l'ambito territoriale del vincolo in corso di rapporto o in sede di cessazione.

Il perimetro territoriale deve essere proporzionato rispetto:

- all'effettivo raggio di attività aziendale nel settore interessato;
- al profilo professionale del lavoratore;
- alla misura del corrispettivo pattuito.

Clausole che estendono il vincolo all'intero territorio nazionale sono ammissibili solo se accompagnate da un corrispettivo adeguato e proporzionato, e qualora l'intera ampiezza geografica sia giustificata dall'effettiva operatività dell'impresa.

Corrispettivo: determinazione e congruità

Il corrispettivo del patto di non concorrenza deve essere:

- **distinto dalla retribuzione** ordinaria e da qualsiasi altra voce retributiva;
- **determinato o determinabile** sulla base di criteri oggettivi indicati nel patto (importo fisso, percentuale della retribuzione media lorda, o altri parametri);
- **congruo e proporzionato** rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore, tenuto conto della durata del vincolo, dell'ampiezza territoriale, dell'oggetto del divieto e della conseguente riduzione delle capacità di guadagno del lavoratore.

Il corrispettivo può essere corrisposto:

- **mensilmente**, in costanza di rapporto, assoggettato a contribuzione previdenziale e fiscale ordinaria;
- **in unica soluzione** alla cessazione del rapporto, con assoggettamento fiscale a tassazione separata;

- **in rate periodiche** successivamente alla cessazione, previa verifica dell'adempimento.

La sproporzione manifesta tra corrispettivo e sacrificio richiesto determina la **nullità dell'intero patto**.

Categorie di lavoratori e modulazione

Tenuto conto delle differenze tra profili professionali, il patto di non concorrenza può essere stipulato con lavoratori di qualsiasi categoria, ferma restando la necessità di modulare durata, ambito e corrispettivo in relazione all'inquadramento contrattuale:

Categoria	**Durata**	**Max corrispettivo orientativo minimo**
Dirigenti	5 anni	Da definire in accordo individuale, non inferiore al 20% della RAL annua per anno di vincolo
Quadri	3 anni	Non inferiore al 15% della RAL annua per anno di vincolo
Impiegati	3 anni	Non inferiore al 10% della RAL annua per anno di vincolo
Operai	3 anni	Non inferiore al 10% della RAL annua per anno di vincolo

I valori sopra indicati sono da intendersi come **parametri orientativi minimi**; la congruità effettiva dovrà essere valutata caso per caso in relazione all'ampiezza del divieto.

Casi di cessazione e inefficacia del patto

Il patto di non concorrenza cessa di produrre effetti e il lavoratore è liberato dal vincolo nei seguenti casi:
a) **licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo** da parte del datore di lavoro;
b) **risoluzione consensuale** del rapporto concordata nell'ambito di procedure di riduzione del personale (mobilità, CIGS, licenziamento collettivo);
c) **cessione o trasferimento d'azienda** (art. 2112 c.c.), salvo che il cessionario assuma espressamente gli obblighi del patto con il consenso del lavoratore;

d) **cambio di gestione o subentro di appalto**, ove il lavoratore sia trasferito alle dipendenze del subentrante senza soluzione di continuità.

In tali ipotesi, il datore di lavoro cedente è comunque tenuto al pagamento delle rate di corrispettivo già maturate.

Recesso del datore di lavoro dal patto

Il datore di lavoro può recedere dal patto di non concorrenza, liberando il lavoratore dal vincolo, con un preavviso minimo di **sei mesi** prima della cessazione del rapporto, mediante comunicazione scritta. In tal caso, il datore non è tenuto a corrispondere il corrispettivo per il periodo successivo alla liberazione, ma è obbligato al pagamento delle somme già maturate o già erogate, che rimangono definitivamente acquisite dal lavoratore.

Non è ammessa la clausola che consenta al datore di recedere dal patto **dopo la cessazione del rapporto** senza riconoscere al lavoratore il corrispettivo per il periodo in cui questi ha rispettato il vincolo.

Forma e procedura di stipula

Il patto di non concorrenza deve essere:

- sottoscritto **contestualmente al contratto di lavoro** ovvero in un momento successivo, con espressa accettazione scritta del lavoratore;
- preceduto da **adeguata informazione** al lavoratore su durata, oggetto, ambito territoriale e corrispettivo;
- conservato agli atti aziendali e consegnato in copia al lavoratore.

Violazione del patto e conseguenze

In caso di violazione del patto da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto:

- al risarcimento del **danno effettivamente subito**, da allegare e provare secondo le regole ordinarie (art. 2697 c.c.);
- all'eventuale applicazione di una **clausola penale** determinata nell'accordo scritto, purché non manifestamente sproporzionata rispetto al danno presumibile.

La penale non può essere di importo superiore al triplo del corrispettivo complessivo del patto, salvo diversa previsione di secondo livello.

Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2125 c.c., all'art. 2596 c.c. e alla normativa imperativa vigente. Le controversie relative all'applicazione del presente articolo sono devolute all'Autorità Giudiziaria competente, previo tentativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione prevista dal presente CCNL.

ART. 72 - LEGALITA' E CONTRASTO AL CAPORALATO

Le Parti condannano ogni forma di intermediazione illecita di manodopera e si impegnano a collaborare con le autorità per il contrasto al caporalato, nel rispetto del D. Lgs. 286/1998 e della L. 199/2016. È previsto l'obbligo di tracciabilità dei pagamenti salariali e l'uso esclusivo di appalti regolari con DURC e documentazione trasparente.

ART. 73 - BENESSERE PSICOFISICO E STRESS DA LAVORO CORRELATO

Le aziende promuovono la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato mediante la valutazione periodica del rischio, l'ascolto dei lavoratori e la formazione specifica. Saranno favoriti interventi di supporto psicologico, gestione del carico di lavoro e promozione del benessere organizzativo.

CLASSIFICAZIONE E MANSIONI

Classificazione dei lavoratori – Scala Classificatoria Unica

Classificazione Unica: criteri. I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c. (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai – art. 2095 c.c.) sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su 10 (dieci) livelli. I Dirigenti e i Quadri si differenziano dal più alto livello Direttivo impiegatizio per le specifiche Deleghe di Rappresentanza ricevute (di Poteri e/o di Firma).

L'inquadramento si effettua esclusivamente confrontando i descrittori professionali delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal CCNL, e non in base al «nome» della mansione utilizzato in azienda né ai soli titoli di studio.

CCNL
Dirigente
Quadro
A1
A2
B1
B2
C1
C2
D1
D2

Nota: i livelli sono espressi nel genere maschile per facilità di lettura, ferma restando la fungibilità professionale di genere.

Elenco sintetico dei 10 livelli (dal più alto)

Dirigente (D) — Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore, con Rappresentanza

Quadro (Q) — Direttore con Rappresentanza (E.Q.F. liv. 8Q)

A1 — Impiegato Direttivo A1 – Direttore senza Rappresentanza (E.Q.F. liv. 8)

A2 — Impiegato Direttivo A2 – Responsabile/Capo Servizio o Capo Area (E.Q.F. liv. 7)

B1 — Impiegato Gestionale B1 – Capo Ufficio/Capo Reparto · Operatore di Vendita Gestionale (E.Q.F. liv. 6)

B2 — Impiegato Gestionale B2 – Gestore con responsabilità del risultato · Capo Squadra · Operatore di Vendita di 1ª Categoria · Impiegato o Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore (E.Q.F. liv. 5)

C1 — Operatore Specializzato Settoriale C1 – Supervisore e Coordinatore · Impiegato di Concetto · Operatore di Vendita di 2ª Categoria · Operaio Specializzato Settoriale (E.Q.F. liv. 4)

C2 — Operatore Qualificato Settoriale C2 – Impiegato Qualificato · Operatore di Vendita di 3ª Categoria · Operatore/Operaio Qualificato (E.Q.F. liv. 3)

D1 — Operatore Esecutivo Settoriale D1 – Impiegato di Elevato Ordine · Operatore Esperto Settoriale (E.Q.F. liv. 2)

D2 — Operatore Esecutivo Settoriale D2 – Impiegato d'Ordine · Operaio/Operatore Comune (E.Q.F. liv. 1)

Declaratorie di sintesi

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi attraverso le caratteristiche di Conoscenza/e, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità proprie della mansione. I Profili ed Esemplificazioni si suddividono in Ruoli Generali (comuni a tutti gli ambiti del CCNL) e Ruoli Specifici Settoriali (propri di alcuni ambiti). Di seguito la sintesi per ciascun livello.

Dirigente (D)

Conoscenza/e	**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.**
Abilità	Tecniche più avanzate e specializzate (sintesi e valutazione) per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere o ridefinire le conoscenze esistenti, in ruolo apicale con elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale.
Autonomia	Con elevata collaborazione fiduciaria col Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale; opera come Alter Ego dell'Imprenditore, con deleghe di poteri e di firma normalmente riferite all'intera Azienda.
Competenze e Responsabilità	Per l'ampiezza delle funzioni delegate deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità e impegno continuo. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Titolo del livello	Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore, con Rappresentanza

Quadro (Q)

Conoscenza/e	**Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare tutti i settori aziendali o un'estesa area multiprofessionale.**
Abilità	Tecniche più avanzate e specializzate (sintesi e valutazione) per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione.
Autonomia	Rappresentativa: opera come Alter Ego dell'imprenditore, con delega di poteri e

	firma in importante settore di grande Azienda o quale Direttore di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità	Effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione; responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
Titolo del livello	Direttore con Rappresentanza

Impiegato Direttivo A1

Conoscenza/e	**Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che nelle Piccole Aziende può comprendere tutti i settori o un'estesa area multiprofessionale.**
Abilità	Tecniche più avanzate e specializzate per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per ridefinire conoscenze e pratica professionale.
Autonomia	Estesa Gestionale: nell'area di competenza coordina l'organizzazione, gestisce i sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità	Effettiva autorità, innovazione, autonomia; responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei sottoposti.
Titolo del livello	Direttore, senza Rappresentanza

Impiegato Direttivo A2

Conoscenza/e	**Altamente specializzata, può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito; consapevolezza critica delle problematiche e dell'interfaccia tra campi diversi.**
Abilità	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, per

	sviluppare nuove conoscenze e procedure e integrare conoscenze di ambiti diversi.
Autonomia	Gestionale ed Estesa Organizzativa: opera in attività multisettoriali con responsabilità su diverse aree non omogenee.
Competenze e Responsabilità	Gestisce e innova contesti complessi e imprevedibili; responsabilità di contribuire alla pratica professionale e/o verificare le prestazioni dei gruppi sottoposti (responsabilità disciplinare).
Titolo del livello	Responsabile/Capo Servizio; Responsabile/Capo Area

Impiegato Gestionale B1

Conoscenza/e	**Avanzate in un ambito lavorativo, con comprensione critica di teorie e principi.**
Abilità	Avanzate: padronanza e capacità d'innovazione per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato.
Autonomia	Organizzativa: nell'area di competenza sceglie autonomamente mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro per gli obiettivi aziendali.
Competenze e Responsabilità	Gestisce attività o progetti complessi, con responsabilità decisionale anche in contesti imprevedibili; sviluppo professionale dei sottoposti e attivazione dei procedimenti disciplinari.
Titolo del livello	Alinea 1: Capo Ufficio/Capo Reparto · Alinea 2: Operatore di Vendita Gestionale

Impiegato Gestionale B2 – Gestore, Specialista e Coordinatore

Conoscenza/e	**Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza.**
Abilità	Completa gamma di abilità cognitive e pratiche per dirigere i sottoposti e il loro

	lavoro in funzione degli obiettivi generali ricevuti.
Autonomia	Funzionale: nel proprio settore sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, ecc.
Competenze e Responsabilità	Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle dei sottoposti in contesti esposti a cambiamenti imprevedibili.
Titolo del livello	Alinea 1: Gestore con responsabilità del risultato / Capo Squadra · Alinea 2: Operatore di Vendita di 1ª Categoria · Alinea 3: Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore · Alinea 4: Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Operatore Specializzato Settoriale C1

Conoscenza/e	**Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.**
Abilità	Cognitive e pratiche per organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.
Autonomia	Professionale: nel rispetto delle disposizioni generali, sceglie successione delle operazioni, soluzioni migliorative, mezzi, strumenti e tempi d'intervento; garantisce il risultato del gruppo coordinato.
Competenze e Responsabilità	Autogestione delle attività entro le linee guida in contesti prevedibili ma soggetti a cambiamenti; supervisiona il lavoro ordinario di altri.
Titolo del livello	Alinea 1: Impiegato di Concetto · Alinea 2: Operatore di Vendita di 2ª Categoria · Alinea 3: Operaio Specializzato Settoriale — Supervisore e Coordinatore

Operatore Qualificato Settoriale C2

Conoscenza/e	**Qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali nel proprio ambito.**
Abilità	Cognitive e pratiche per organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.
Autonomia	Elevata esecutiva: sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni; può coordinare un gruppo di lavoratori di livello inferiore (cfr. liv. D1).
Competenze e Responsabilità	Porta a termine i compiti del proprio ambito adeguando il comportamento alle circostanze per risolvere problemi.
Titolo del livello	Alinea 1: Impiegato Qualificato · Alinea 2: Operatore di Vendita di 3ª Categoria · Alinea 3 e 4: Operatore/Operaio Qualificato

Operatore Esecutivo Settoriale D1

Conoscenza/e	**Pratica elevata nelle proprie mansioni.**
Abilità	Cognitive e pratiche per utilizzare informazioni rilevanti, svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà con regole e strumenti adeguati.
Autonomia	Esecutiva: utilizza correttamente programmi e attrezzature date, rispettando sequenza delle lavorazioni e tecniche d'intervento.
Competenze e Responsabilità	Ottempera a disposizioni settoriali con autonomia esecutiva.
Titolo del livello	Alinea 1: Impiegato di Elevato Ordine · Alinea 2: Operatore Esperto Settoriale

Operatore Esecutivo Settoriale D2

Conoscenza/e	**Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, conformi alle ordinarie esperienze di vita.**

Abilità	Ottempera a disposizioni basilari settoriali.
Autonomia	Operativa: ottempera a disposizioni o procedure ed effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita (guida automezzi, semplici gestioni/controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo), con modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.
Competenze e Responsabilità	Nelle mansioni più elevate opera con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.
Titolo del livello	Alinea 1: Impiegato d'Ordine · Alinea 2: Operaio/Operatore Comune

Particolari categorie di lavoratori

QUADRI

La qualifica di "quadro", introdotta nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge n. 190 del 1985, è attribuita ai lavoratori che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, svolgono in modo continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Ai fini dell'inquadramento contrattuale, tale qualifica è ricondotta alla specifica declaratoria del livello Quadro (Q) della classificazione unica prevista dal presente CCNL.

L'azienda è tenuta a garantire ai lavoratori inquadrati con qualifica di quadro una copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi derivante da colpa nell'esercizio delle funzioni assegnate.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione e aggiornamento professionale, finalizzate al continuo miglioramento delle competenze e delle capacità professionali in relazione alle specifiche attività svolte.

Ferme restando le tutele previste dalla normativa vigente in materia di brevetti e diritti d'autore, al quadro è riconosciuta, previa espressa autorizzazione dell'azienda, la facoltà di procedere alla pubblicazione nominativa e di presentare relazioni riguardanti esperienze e lavori svolti nell'ambito delle attività di competenza.

Qualora il lavoratore svolga temporaneamente mansioni proprie della qualifica di quadro, in assenza di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione del livello Quadro (Q) e della qualifica di quadro avverrà decorso un periodo continuativo di sei mesi.

Indennità di funzione

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta un'indennità di funzione pari a euro 100,00 mensili lordi, non riassorbibili.

LAVORATORI DISCONTINUI O ADDETTI A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono qualificati come addetti a lavori discontinui ovvero di semplice attesa o custodia i lavoratori individuati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, nonché nei successivi provvedimenti di integrazione o modifica della stessa.

A tali lavoratori trovano applicazione le disposizioni specifiche previste in materia di orario di lavoro del presente CCNL e, per quanto non diversamente disciplinato da dette clausole, le norme contenute nel provvedimento sopra richiamato e nel D.Lgs. n. 66 del 2003.

Mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a quelle corrispondenti al livello di inquadramento superiore successivamente acquisito, oppure a mansioni riconducibili al medesimo livello e alla stessa categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In presenza di modifiche degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, quest'ultimo può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento delle mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'adempimento dell'obbligo formativo; l'eventuale mancato assolvimento di tale obbligo non comporta, in ogni caso, la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, sempre nell'ambito della medesima categoria legale, possono essere previste dalla contrattazione collettiva stipulata tra la Direzione aziendale e la RSU.

Nei casi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, a pena di nullità. In tali ipotesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, con esclusione degli elementi retributivi connessi a specifiche modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi indicate dall'art. 2113, quarto comma, del codice civile, ovvero avanti alle commissioni di certificazione, possono essere conclusi accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e del relativo trattamento retributivo, qualora ciò risponda all'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle proprie condizioni di vita.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato, ovvero dagli altri soggetti previsti dalla legge.

Al lavoratore che venga adibito allo svolgimento di mansioni riconducibili a un livello superiore rispetto a quello di appartenenza deve essere corrisposto un compenso pari alla differenza tra la retribuzione di fatto percepita e la retribuzione minima prevista per il livello superiore.

Decorso un periodo di tre mesi di svolgimento di mansioni di livello A1 e A2, di due mesi per le mansioni di livello B1 e di un mese e mezzo per quelle degli altri livelli, il lavoratore è inquadrato a tutti gli effetti nel livello superiore. Tale disposizione non si applica nei casi di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (quali malattia, infortunio, richiamo alle armi, ecc.); in tali ipotesi, il compenso per mansioni superiori spetta decorso il termine di venti giorni e per l'intera durata della sostituzione, senza che ciò comporti il passaggio di livello.

Ai fini del passaggio di livello previsto dal comma precedente, lo svolgimento delle mansioni di livello superiore può avvenire anche in modo non continuativo, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini sopra indicati, sia ricompresa entro i seguenti limiti massimi: nove mesi per il passaggio al livello A1, sei mesi per il passaggio al livello A2, quattro mesi per il passaggio al livello B1 e tre mesi per il passaggio agli altri livelli.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non in presenza di comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Salvo quanto previsto nei casi di cui al secondo e al quarto comma e fermo restando quanto disposto dal sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Al lavoratore che esplichi mansioni pertinenti a livelli diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

ART. 74 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

Nei settori di applicazione del presente CCNL nel triennio di validità a livello nazionale e a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare in modo radicale per tale motivo è necessario che le parti condividano l'intenzione di sviluppare delle relazioni improntate a favorire il benessere dei lavoratori, lo sviluppo dell'impresa, l'occupazione stabile e di qualità. La parti consapevoli della necessità di valorizzare il capitale umano delle aziende, hanno da tempo avviato un percorso di ammodernamento delle relazioni industriali passando dallo

scontro tra le parti sociali al loro incontro e all'introduzione mediante la contrattazione collettiva di primo e secondo livello di misure a tutela della persona a garanzia della sua crescita professionale ed economica.

Dall'entrata in vigore della contrattazione di secondo livello, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite dell'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:

- trattamenti retributivi integrativi;
- maggiore occupazione;
- premi di risultato;
- fringe benefit;
- orario di lavoro;
- flessibilità - Banca ore;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- emersione del lavoro irregolare;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- formazione professionale;
- investimenti ed avvio di nuove attività;
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- referendum.
- mensa o buoni pasto;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;

La previsione collettiva ha carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale, pertanto sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite.

A tal fine, le parti confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati.

ART. 75 -CRISI AZIENDALI

Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetto di deroga parziale sono i seguenti:

a) Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
b) Premio di risultato;
c) Lavoro straordinario;
d) Trattamento economico per malattia;
e) Riduzione orari di lavoro; - Buoni pasto;
f) Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113 c.c.

Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, pec, e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'"Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

Art. 76 - CAMBIO DI APPALTO

1. Rilevato nel settore il ricorso a contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
2. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
3. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
4. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.
5. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
7. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
8. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
9. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.
Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione di secondo livello, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta

inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

1) nominativo e codice fiscale;
2) eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
3) livello di inquadramento;
4) orario settimanale;
5) data di assunzione nel settore;
6) data di assunzione nell'azienda uscente;
7) situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;
8) l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
9) le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
10) le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
11) l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

Clausola di raccordo con la disciplina dei cambi di gestione nella ristorazione collettiva. Il presente articolo detta la disciplina generale applicabile ai cambi di appalto nei settori cui si applica il presente CCNL. Per il settore della ristorazione collettiva, ivi compresi i centri di cottura e di produzione pasti, le mense ospedaliere, scolastiche, aziendali e assistenziali, nonché per il subentro in rapporti di concessione/subconcessione, in contratti di locazione in centri commerciali, in concessioni autostradali e per i ristoranti e buffet di stazione, trova applicazione la disciplina speciale di cui agli artt. da 155 a 168 del presente CCNL, comprensiva del Protocollo appalti che la precede. In caso di concorso tra il presente articolo e gli artt. da 155 a 168, questi ultimi prevalgono in quanto disciplina speciale di settore, esaurendo la materia ai sensi dell'art. 163. Resta ferma, in ogni caso, l'applicazione delle condizioni di miglior favore eventualmente previste dalla contrattazione territoriale o aziendale.

APPRENDISTATO

ART. 77 - TIPOLOGIE CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

1) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2) contratto di apprendistato professionalizzante;
3) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

ART. 78 -DURATA RAPPORTO CONTRATTUALE

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

ART. 79 -APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti convengono che l'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo finalizzato all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e trasversali coerenti con i profili del presente CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi, possa essere instaurato con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i titolari di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, l'assunzione è consentita a partire dal diciassettesimo anno di età. Le medesime condizioni si applicano ai percettori di NASpI, i quali possono accedere all'istituto indipendentemente dal requisito anagrafico ordinario.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati allo svolgimento delle mansioni proprie dei livelli di destinazione finale indicati nella tabella che segue.

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
B1	24	6	18	-
B2	36	6	14	16
C1	36	10	12	14
C2	36	10	12	14
D1	36	10	10	16

L'inquadramento professionale dell'apprendista e il relativo trattamento economico sono determinati secondo le seguenti modalità:

a) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, l'inquadramento è fissato a due livelli inferiori rispetto al livello di destinazione finale;
b) nel secondo periodo, l'inquadramento è collocato a un livello inferiore rispetto al livello di destinazione finale;
c) nel terzo e conclusivo periodo, l'apprendista è inquadrato al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con livelli di destinazione finali pari a C1 e C2 sono inquadrati al livello definitivo a decorrere dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Clausola di salvaguardia per i livelli di destinazione finale più bassi.

Qualora il meccanismo di sotto-inquadramento di cui ai commi che precedono non risulti integralmente applicabile per incapienza della scala classificatoria – ossia quando la collocazione a due livelli inferiori (primo periodo) o a un livello inferiore (secondo periodo) rispetto al livello di destinazione finale comporterebbe l'assegnazione a un livello inesistente, inferiore all'ultimo livello previsto dalla classificazione del presente CCNL – l'apprendista è comunque inquadrato, per il periodo considerato, nel livello più basso disponibile nella scala classificatoria e la riduzione retributiva non realizzabile per via dello scalaggio di livello è assicurata mediante determinazione della retribuzione in misura percentuale rispetto a quella spettante al livello di destinazione finale, ai sensi e nei limiti dell'art. 42, comma 5, lett. b), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

In nessun caso l'applicazione della presente clausola può determinare l'inquadramento dell'apprendista in un livello inferiore all'ultimo previsto dalla scala classificatoria, né una retribuzione complessiva inferiore ai minimi inderogabili di legge e ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione. Resta in ogni caso fermo il divieto di retribuzione a cottimo di cui all'art. 42, comma 5, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2015.

Al raggiungimento della qualifica, all'apprendista è comunque dovuta la normale retribuzione afferente il livello di destinazione finale. La progressione retributiva percentuale eventualmente applicata in forza della presente clausola è recepita nel Piano Formativo Individuale (PFI) e indicata nel contratto individuale di assunzione.

Piano Formativo Individuale (PFI) e mansioni

Ogni contratto di apprendistato è corredato da un **Piano Formativo Individuale (PFI)**, redatto prima dell'avvio e condiviso con l'apprendista, che descrive in modo puntuale gli **obiettivi di apprendimento** (risultati formativi attesi), i **contenuti** e le **attività formative**, le **modalità di erogazione on-the-job (in azienda)** e **off-the-job (fuori dall'azienda)**, i **tempi** e le **milestones (traguardi intermedi)** per ciascun periodo, nonché i **criteri di valutazione** e le **evidenze (documentazione)** richieste, tra cui eventuali **deliverable (risultati operativi)**. Il PFI è costruito in coerenza con la **famiglia professionale** e con il **livello di sbocco** del presente CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi, garantendo la progressione logica delle competenze tra i periodi e l'allineamento con le **mansioni** affidate.

Le mansioni sono strettamente coerenti con il PFI e prevedono un percorso di **autonomia progressiva** sotto **affiancamento** e **supervisione** adeguati, restando **esclusa** l'attribuzione di **responsabilità gerarchiche piene** o di **poteri decisionali autonomi** non compatibili con la natura formativa del rapporto.

Il PFI è **aggiornato** ad ogni passaggio di periodo o quando intervengano cambiamenti **organizzativi/tecnologici** che incidano sugli obiettivi; ogni aggiornamento è **motivato per iscritto** dal Tutor, condiviso con l'apprendista e reso disponibile alle parti, assicurando la **tracciabilità** del percorso ai fini della **verifica finale** e della **qualificazione.**

Salvaguardia della retribuzione in valore netto

Ai fini del presente articolo, per **retribuzione di fatto** si intende l'insieme delle somme **effettivamente corrisposte** all'apprendista in busta paga (paghe base, indennità ricorrenti, elementi fissi e continuativi), mentre per **valore netto** si intende l'importo **al netto** delle ritenute fiscali e contributive (quindi l'importo "in tasca" al lavoratore). È fatto divieto che il **netto** dell'apprendista risulti **superiore** al **netto** del lavoratore **non apprendista** di **pari livello di inquadramento** e con **pari orario contrattuale**, tenuto conto degli stessi elementi retributivi fissi e continuativi.

Il **raffronto** è effettuato su base **mensile ordinaria** (escludendo voci occasionali o straordinarie quali straordinari, premi una tantum, rimborsi spese, indennità una tantum), applicando al lavoratore non apprendista il **regime contributivo ordinario** e all'apprendista il **regime contributivo agevolato**. Qualora il confronto evidenzi un supero del **netto** dell'apprendista, l'azienda opera i **conguagli** necessari nella **mensilità corrente** (o comunque non oltre il

conguaglio di fine anno), fermo restando l'integrale rispetto delle **percentuali** e della **progressione retributiva** previste dal presente articolo per l'apprendistato.

Con riferimento **al lavoratore ex apprendista** che, nel periodo immediatamente successivo alla qualificazione, continui a beneficiare del regime contributivo più favorevole, il datore di lavoro effettua un monitoraggio del differenziale di retribuzione netta rispetto ai lavoratori non apprendisti di analogo livello e con pari orario contrattuale, al fine di prevenire squilibri retributivi ingiustificati. Eventuali scostamenti in aumento del netto dell'ex apprendista rispetto al lavoratore non apprendista non determinano automatismi di riduzione della retribuzione, né conguagli in diminuzione a carico del lavoratore stesso, fermo restando il diritto di quest'ultimo a beneficiare integralmente del regime contributivo agevolato previsto dalla legge. La presente clausola non può in alcun caso essere invocata per limitare o negare il riconoscimento di trattamenti di miglior favore, collettivi o individuali, in favore dei lavoratori **(apprendisti, ex apprendisti o non apprendisti**), né per comprimere o ridurre superminimi, scatti di anzianità, progressioni di carriera o premi comunque denominati. L'eventuale riallineamento dei trattamenti potrà avvenire esclusivamente attraverso interventi in aumento sui trattamenti dei lavoratori comparabili, nel rispetto dei principi di equità interna, delle politiche retributive aziendali, della disciplina del presente **CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi** e, ove presenti, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

Per assicurare **trasparenza e correttezza** applicativa, il datore di lavoro:

a) effettua il **controllo mensile** del rispetto della clausola di salvaguardia;

b) fornisce, su richiesta del lavoratore o delle rappresentanze, un **prospetto di raffronto** che evidenzi gli elementi fissi considerati e l'esito del calcolo;

c) non può utilizzare la presente clausola per **ridurre** o **derogare** in diminuzione alle **percentuali** di trattamento economico dell'apprendista o per modificare in peius gli **istituti economici** previsti dal CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi.

Resta inteso che la clausola di salvaguardia opera **unicamente** come **tetto comparativo sul valore netto** e **non** incide sulla determinazione degli **importi lordi**, né sugli **automatismi** di progressione previsti dalle tabelle dell'apprendistato, che rimangono **vincolanti**.

Riduzioni e riparametrazioni della durata

La **durata dell'apprendistato** può essere ridotta fino a **6 (sei) mesi** quando il lavoratore abbia già svolto presso la medesima azienda uno **stage/tirocinio** di pari durata, riferito alle stesse mansioni e allo stesso profilo di inquadramento previsti a fine apprendistato. La riduzione è proporzionale alla durata effettiva dello stage/tirocinio e non può in alcun caso superare i **6 (sei) mesi complessivi**; è disposta previa **verifica documentale** (convenzione/Progetto di tirocinio, registro presenze/attività, esito delle valutazioni) e con annotazione nel **PFI (Piano Formativo**

Individuale). In ogni caso, la riduzione opera nel rispetto della **durata minima di 6 (sei) mesi** del contratto di apprendistato prevista dalla normativa vigente.

Per i percorsi con durata inferiore a **36 (trentasei) mesi**, i **periodi formativi (primo/secondo/terzo)** sono riparametrati proporzionalmente, mantenendo l'ordine progressivo del percorso e le relative **percentuali retributive**. La rimodulazione dei periodi e delle scadenze è recepita nel **PFI** e comunicata all'apprendista, fermo restando il **monte ore complessivo di formazione** previsto per il profilo e la tipologia di apprendistato, come da normativa e accordi interconfederali applicabili.

Le **assenze** che determinano **sospensione del rapporto** (malattia, infortunio, maternità/paternità o altri eventi tutelati) interrompono il decorso dei periodi formativi; il **PFI è riprogrammato** e la durata dell'apprendistato può essere **prorogata** per il solo tempo necessario al recupero delle attività non svolte, con corrispondente slittamento delle scadenze dei periodi formativi e dei relativi trattamenti percentuali collegati alla durata del percorso. Ai fini applicativi, per **assenza prolungata** si intende un'assenza continuativa superiore a **30 (trenta) giorni** ovvero frazionata che superi **60 (sessanta) giorni** complessivi nell'arco di **12 (dodici) mesi**. In ogni caso, i periodi di **maternità/paternità** e di **infortunio sul lavoro** sospendono la decorrenza del periodo di apprendistato indipendentemente dalla durata dell'assenza.

Ogni **riduzione o proroga** è gestita nel rispetto della **"Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale":** l'azienda aggiorna il **PFI**, indica i contenuti formativi da recuperare, le **modalità di erogazione** (on-the-job / formazione in affiancamento; off-the-job / formazione esterna o d'aula), i tempi e le **evidenze richieste**. La **proroga** non può determinare un trattamento retributivo o normativo meno favorevole rispetto a quello che sarebbe spettato all'apprendista a parità di attività formativa effettivamente svolta, fermo restando lo **slittamento proporzionale** delle sole scadenze collegate alla durata del percorso formativo.

Tutor aziendale e tracciabilità della formazione

Le parti convengono che l'azienda nomini un Tutor aziendale (o Referente formativo) responsabile dell'affiancamento, del monitoraggio del Piano Formativo Individuale (PFI) e della tracciabilità dell'intero percorso formativo, in coerenza con i profili e le famiglie professionali del CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi.

Nomina e requisiti

Il Tutor è individuato tra lavoratori con adeguata esperienza professionale nella medesima area/famiglia dell'apprendista e non in apprendistato; è richiesta un'anzianità tecnico-professionale minima di 12 (dodici) mesi e idonee capacità di conduzione didattica (affiancamento, feedback, valutazione). A garanzia dell'effettività dell'accompagnamento, ciascun Tutor può seguire contemporaneamente un numero massimo di apprendisti non

superiore a 2 (due), salvo comprovate esigenze organizzative e purché sia assicurata la qualità del percorso.

Funzioni del Tutor

Il Tutor: (i) pianifica e aggiorna il PFI, definendo obiettivi, contenuti, tempi, modalità on-the-job e off-the-job e criteri di valutazione; (ii) garantisce affiancamento operativo e supervisione costante, calibrando l'autonomia progressiva dell'apprendista in relazione ai periodi/step formativi; (iii) effettua verifiche periodiche di avanzamento (almeno a fine di ciascun periodo) e rilascia feedback strutturati, proponendo eventuali correttivi del PFI; (iv) coordina, ove presenti, HR/enti formativi e i referenti di reparto per assicurare coerenza tra attività lavorative e obiettivi formativi; (v) attesta e sottoscrive la formazione svolta e le competenze acquisite, anche ai fini della qualificazione finale.

Tracciabilità della formazione

La tracciabilità è assicurata tramite registro formativo (anche digitale), che riporta data, durata, contenuti, modalità (on/off-the-job), esiti e soggetti coinvolti. Il registro è sottoscritto dal Tutor e dall'apprendista con cadenza almeno mensile ed è messo a disposizione delle parti su richiesta. I documenti formativi (PFI, registri, attestazioni) sono conservati per non meno di 5 anni ai fini di audit e verifiche ispettive. In lavoro agile o part-time, il Tutor assicura comunque sessioni sincrone di tutoraggio e osservazioni on-the-job periodiche, preservando l'efficacia formativa.

Assenza del Tutor, sostituzione e continuità del percorso

In caso di assenza prolungata del Tutor (malattia, infortunio, congedi o altre cause tutelate), l'azienda nomina un sostituto entro 7 (sette) giorni lavorativi, aggiornando il PFI per garantire la continuità del percorso. Le attività effettivamente svolte dall'apprendista nel periodo di assenza del Tutor restano valide ai fini del PFI e della qualificazione; eventuali momenti formativi non erogati sono recuperati senza pregiudizio retributivo o normativo per l'apprendista.

Salvaguardie pro-apprendista e oneri a carico dell'azienda

Le inadempienze organizzative relative alla nomina/sostituzione del Tutor, alla supervisione o alla tracciabilità della formazione sono esclusivamente imputabili all'azienda e non possono produrre effetti pregiudizievoli in capo all'apprendista (né su durata, né su trattamento, né sulla valutazione finale). L'eventuale proroga del contratto per recupero formativo è ammessa solo ove sussista un effettivo fabbisogno formativo non realizzato e non per mera carenza documentale; la proroga deve essere motivata nel PFI e limitata al solo tempo necessario.

Valutazione finale, documentazione e termine di 15 giorni

Qualora, per fatto imputabile all'azienda, non sia possibile effettuare una valutazione completa (es. mancata sostituzione del Tutor, mancanza/incompletezza dei registri formativi, ritardi organizzativi), l'eventuale proroga è ammessa solo nel rispetto della "Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale" di cui al sub-articolo dell'Art. 65. Ai soli fini della valutazione, l'azienda dispone di 15 (quindici) giorni di calendario per reperire, completare o regolarizzare la documentazione richiesta dalla suddetta procedura (PFI aggiornato, registri on/off-the-job, attestazioni del Tutor/referenti ed evidenze oggettive). La documentazione è messa a disposizione dell'apprendista, che può formulare osservazioni ed essere assistito da un rappresentante sindacale. Decorso inutilmente il termine di 15 (quindici) giorni, ovvero in caso di persistente incompletezza documentale non imputabile all'apprendista, il lavoratore si intende idoneo e aver superato l'apprendistato, con prosecuzione automatica del rapporto a tempo indeterminato al livello di destinazione finale, senza onere di prova, con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza originaria.

Divieto di uso strumentale e onere della prova

L'assenza del Tutor o le carenze di tracciabilità non costituiscono giusta causa/giustificato motivo di recesso né motivo legittimo di mancata conferma al termine dell'apprendistato. L'onere della prova circa la regolare erogazione e tracciabilità del percorso formativo resta integralmente in capo al datore di lavoro; in caso di impossibilità di valutazione dovuta a fatto imputabile all'azienda, questa non può far valere il mancato raggiungimento degli obiettivi come motivo di recesso, procedendosi alla valutazione tramite evidenze alternative (report operativi, risultati, attestazioni di reparto).

Verifica finale e qualificazione

Ai fini della qualificazione, la **valutazione finale** si fonda su quanto previsto nel **Piano Formativo Individuale (PFI)** e sulle **evidenze documentali** del percorso (registri formativi on-the-job e off-the-job, attestazioni del Tutor/referenti, elaborati e risultati operativi). Qualora, per **fatto imputabile all'azienda**, la documentazione risulti **mancante, incompleta o non tracciata** (ivi compresi i casi di mancata o tardiva sostituzione del Tutor), l'eventuale **proroga** è ammessa **solo** nel rispetto della **"Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale"** di cui al **sub-articolo dell'Art. 65**, ed è limitata al **solo tempo strettamente necessario** a completare la valutazione o a recuperare le attività formative non svolte, **senza pregiudizio** economico o normativo per l'apprendista.

L'azienda dispone di **15 (quindici) giorni di calendario** per **reperire, completare o regolarizzare** la documentazione richiesta dalla suddetta procedura (PFI aggiornato, registri

on/off-the-job, attestazioni del Tutor e dei referenti, evidenze oggettive). Entro il medesimo termine, la documentazione è **messa a disposizione** dell'apprendista, il quale può formulare **osservazioni** ed eventualmente farsi **assistere** da un rappresentante sindacale.

Decorso inutilmente il termine di 15 giorni, ovvero in caso di **persistente incompletezza** documentale **non imputabile all'apprendista**, il lavoratore si intende **idoneo** e aver **superato l'apprendistato**, con **prosecuzione automatica** del rapporto a **tempo indeterminato** al **livello di destinazione finale**, **senza onere di prova**, con **decorrenza** dal giorno successivo alla scadenza originaria. In tali ipotesi, l'azienda **non può far valere** il mancato raggiungimento degli obiettivi come **motivo di recesso**; l'**onere della prova** circa la regolare erogazione e tracciabilità del percorso formativo resta integralmente **in capo al datore di lavoro**.

Sospensioni e proroghe

Le assenze che determinano **sospensione del rapporto** (malattia, infortunio, maternità/paternità o altri eventi tutelati) **interrompono** il decorso dei periodi formativi. In tali casi, il **Piano Formativo Individuale (PFI)** è **riprogrammato** e la durata dell'apprendistato può essere **prorogata** per il **solo tempo strettamente necessario** a **recuperare** le attività non svolte, con corrispondente **slittamento** delle scadenze e dei trattamenti percentuali previsti, **senza pregiudizio** economico o normativo per l'apprendista.

Ai fini applicativi, per **assenza prolungata** si intende un'assenza **continuativa superiore a 30 (trenta) giorni** ovvero **frazionata** che superi **60 (sessanta) giorni complessivi** nell'arco di **12 mesi**. In ogni caso, i periodi di **maternità/paternità** e di **infortunio sul lavoro** sospendono la decorrenza **indipendentemente dalla durata**.

La **riprogrammazione** del PFI specifica i **contenuti** da recuperare, le **modalità** di erogazione (on-the-job e/o off-the-job), i **tempi** e le **evidenze** richieste (registri, attestazioni, elaborati/risultati operativi). Ogni sospensione e l'eventuale proroga sono gestite nel rispetto della **"Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale"** richiamata nel **sub-articolo dell'Art. 65**, con **annotazione** nel PFI e **condivisione** con l'apprendista.

Periodo di prova

Durante la prova, le mansioni assegnate devono essere coerenti con il **Piano Formativo Individuale (PFI)** e con gli obiettivi del **primo periodo formativo**, garantendo affiancamento e supervisione adeguati; resta esclusa l'attribuzione di **responsabilità gerarchiche piene** o di **presidi decisionali** non compatibili con la natura formativa.

La prova è **unica e non reiterabile**; l'eventuale interruzione per cause tutelate (malattia, infortunio, maternità/paternità) ne determina la **sospensione** secondo quanto previsto dalla disciplina generale del CCNL e dalla legge, con **recupero del solo tempo non svolto**. Le

attività formative e operative effettuate durante la prova sono **tracciate nel registro** e **valutabili** ai fini del PFI.

Eventuali **recessi** durante il periodo di prova devono essere **comunicati per iscritto** e motivati in modo **pertinente** rispetto alle prestazioni effettivamente svolte e agli obiettivi del primo step formativo; su richiesta dell'apprendista, l'azienda rende **accessibili** le evidenze disponibili (registro, feedback del Tutor, eventuali **deliverable**). Decorso positivamente il periodo di prova, il rapporto **prosegue** secondo la disciplina dell'apprendistato **senza ulteriori oneri**.

Recesso al termine dell'apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato, ciascuna parte può esercitare il **recesso** nel rispetto dei **termini di preavviso** previsti dalla legge e dal presente CCNL. In **mancanza di recesso**, il rapporto **prosegue automaticamente** a tempo indeterminato al **livello di destinazione finale**.

Finestra temporale e sequenza degli adempimenti

Per evitare sovrapposizioni o conflitti tra colloquio finale e preavviso, si stabilisce che:

1) il **colloquio finale** sia **convocato e svolto tra il 30° e il 20° giorno antecedenti** la scadenza del periodo di apprendistato;
2) l'**esito del colloquio** (con riferimento agli obiettivi del PFI e alle evidenze documentali) sia **formalizzato per iscritto entro 3 giorni** dalla data del colloquio e reso disponibile all'apprendista;
3) l'eventuale **recesso del datore di lavoro** sia **comunicato per iscritto almeno 15 (quindici) giorni di calendario prima** della scadenza; il **recesso dell'apprendista** è comunicato **almeno 5 (cinque) giorni di calendario prima**.

Valutazione e motivazione del recesso datoriale

Il recesso del datore di lavoro è **ammissibile solo** a seguito di **valutazione oggettiva** del **Piano Formativo Individuale (PFI)** e delle **evidenze documentali** (registri formativi on-the-job e off-the-job, attestazioni del Tutor/referenti, elaborati/risultati operativi) emerse nel colloquio finale. Il recesso deve essere **motivato per iscritto** in modo **specifico e pertinente**, con puntuale riferimento agli **obiettivi del PFI non raggiunti** e alla relativa **documentazione**. Non sono ammissibili motivazioni **generiche** o riconducibili a **carenze organizzative** datoriali (mancata nomina/sostituzione del Tutor, mancata erogazione o mancata tracciabilità della formazione). L'**onere della prova** della legittimità del recesso e della regolare erogazione/tracciabilità del percorso formativo resta **in capo al datore di lavoro**.

Salvaguardie temporali pro–apprendista

Se, per fatto imputabile all'azienda, il **colloquio non si tiene** entro il **20° giorno** antecedente la scadenza, oppure l'**esito scritto** non è reso entro i **3 giorni** successivi al colloquio, il datore **non può** esercitare validamente il recesso nel rispetto del preavviso: in tal caso il rapporto **prosegue automaticamente** a tempo indeterminato al **livello di destinazione finale**, **senza onere di prova**.

Impossibilità di valutazione per fatto aziendale

Qualora, per **fatto imputabile all'azienda**, non sia possibile effettuare una **valutazione completa**, si applica la **"Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale"** (sub-art. Art. 65), che assegna all'azienda **15 (quindici) giorni di calendario** per **reperire, completare o regolarizzare** la documentazione (PFI aggiornato, registri on/off-the-job, attestazioni del Tutor/referenti, evidenze oggettive). **Decorso inutilmente** tale termine, ovvero in caso di **persistente incompletezza** non imputabile all'apprendista, il lavoratore si intende **idoneo** e aver **superato l'apprendistato**, con **prosecuzione automatica** del rapporto a **tempo indeterminato** al **livello di destinazione finale**, **senza onere di prova** e con **decorrenza** dal giorno successivo alla scadenza originaria.

Compatibilità con part-time e lavoro agile

L'apprendistato è compatibile con il **part-time** e con il **lavoro agile (smart working)**, a condizione che sia sempre **garantita l'efficacia formativa** del percorso e la **tracciabilità** delle attività previste nel **Piano Formativo Individuale (PFI)**. Il tempo dedicato alla formazione (in presenza o da remoto), alle sessioni di tutoraggio e alle verifiche è **considerato orario di lavoro** a tutti gli effetti.

Nel **part-time**, il PFI indica la **ripartizione oraria** delle attività **on-the-job (in azienda)** e **off-the-job (fuori dall'azienda)**, assicurando la **copertura integrale** del **monte ore formativo** in misura **proporzionata** all'orario contrattuale. Eventuali variazioni dell'orario funzionali a moduli in presenza sono **concordate** e annotate nel PFI, senza generare oneri impropri per l'apprendista.

In **lavoro agile**, il PFI specifica le attività **realizzabili a distanza** e quelle che richiedono la **presenza** (es. addestramenti su strumenti, procedure o ambienti regolati), nonché le **modalità sincrone** di tutoraggio e controllo dell'avanzamento. A tutela dell'efficacia formativa, sono previste **almeno due sessioni sincrone** di tutoraggio al **mese** e **momenti di osservazione on-the-job in presenza**, con **cadenza almeno mensile** o comunque idonea in relazione agli obiettivi del periodo; ogni sessione è **tracciata** nel registro formativo (data, durata, contenuti, esito). Qualora alcuni moduli pratici non siano realizzabili da remoto per ragioni organizzative o di sicurezza, il PFI è **aggiornato** con programmazione di **sessioni in presenza** e **recuperi**

senza **pregiudizio** economico o normativo per l'apprendista; ogni eventuale estensione temporale è **limitata al solo tempo necessario**.

Le **dotazioni strumentali** necessarie all'esecuzione della prestazione e della formazione a distanza (dispositivi, software, accessi e connessioni) sono **fornite dall'azienda** e mantenute in efficienza; l'azienda assicura idonea **formazione** sugli strumenti utilizzati, **sicurezza informatica** e **protezione dei dati**. Eventuali **costi vivi** ragionevoli connessi alla formazione a distanza, se non già a carico aziendale, sono **rimborsati** secondo la disciplina interna.

È garantito il **diritto alla disconnessione**, con fasce di contattabilità definite nel PFI o nell'accordo individuale di lavoro agile; sono **vietati** controlli a distanza **occulti o invasivi**. Ogni forma di monitoraggio è **proporzionata**, **trasparente** e finalizzata esclusivamente alla **tutela formativa** e all'organizzazione del lavoro, nel rispetto della normativa in materia di **controlli a distanza** e **privacy**.

La scelta del **part-time** o del **lavoro agile non può comportare penalizzazioni** nella valutazione dell'apprendimento né ritardi nella **qualificazione** quando gli obiettivi del PFI risultino adempiuti. Le eventuali criticità che ostacolino lo svolgimento della formazione in lavoro agile sono gestite mediante **aggiornamento del PFI**, pianificando le opportune **sessioni in presenza** e i necessari **recuperi**, senza pregiudizio economico o normativo per l'apprendista. Restano ferme, in ogni caso, le garanzie di **tracciabilità** (registro formativo, attestazioni del Tutor) e i principi di **non discriminazione** e **pari opportunità**.

Privacy, salute, sicurezza e pari opportunità

Nel rispetto della normativa vigente in materia di **protezione dei dati**, i **report di tutoraggio**, i **registri formativi**, il **Piano Formativo Individuale (PFI)**, gli **esiti di verifica** e la **valutazione finale** dell'apprendista sono trattati secondo i principi di **liceità**, **correttezza**, **minimizzazione**, **limitazione delle finalità** e **sicurezza**. Tali documenti:

a) sono utilizzati esclusivamente per finalità formative e per la qualificazione ai fini contrattuali (non per profilazioni o valutazioni disciplinari estranee al PFI);
b) sono accessibili solo a soggetti autorizzati (Tutor, HR, responsabile di funzione, organi di vigilanza) per il tempo strettamente necessario;
c) sono conservati per 5 anni e poi cancellati/anonimizzati;
d) possono essere usati a fini statistici/di miglioramento solo in forma anonima/aggregata;
e) non possono essere diffusi a terzi se non per obbligo di legge o con consenso informato dell'interessato.

L'apprendista ha diritto di **accesso** alla propria documentazione formativa, nonché alla **rettifica** di eventuali dati inesatti; è garantita l'**informativa** sul trattamento e, quando necessario, la valutazione d'impatto (**DPIA**) per trattamenti digitali su piattaforme aziendali. Sono vietati **controlli a distanza** occulti o sproporzionati: ogni monitoraggio deve essere **trasparente**, **pertinente** alla tutela formativa e conforme alla normativa su **controlli a distanza** e **privacy**.

Restano fermi gli obblighi in tema di **salute e sicurezza** sul lavoro: informazione e formazione specifica, valutazione dei rischi, **idoneità sanitaria** ove richiesta, consegna e uso dei **DPI**, e misure di prevenzione e protezione anche per attività **on-the-job** in ambienti regolati e in **lavoro agile** (postazione ergonomica, sicurezza domestica e **cybersecurity**). In caso di lavoro agile, le **dotazioni** (dispositivi, software, accessi, connessione) sono fornite/mantenute dall'azienda; i costi vivi ragionevoli connessi alla formazione a distanza sono **a carico aziendale** o **rimborsati** secondo la disciplina interna; è garantito il **diritto alla disconnessione**.

Sono assicurati i principi di **non discriminazione** e **pari opportunità** in tutte le fasi (accesso, svolgimento, valutazioni, qualificazione), con attenzione a **maternità/paternità**, **disabilità** e **fragilità**. È vietato ogni uso **discriminatorio** dei dati/formulazioni dei report o della valutazione finale. In caso di necessità, sono previste **misure di accomodamento ragionevole** per garantire la piena partecipazione al percorso formativo **senza pregiudizio** economico o normativo per l'apprendista.

Rinvii e integrazione delle tabelle

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo si applicano la normativa vigente in materia di **apprendistato** (D.Lgs. **81/2015**), la disciplina di **tutela della maternità/paternità** (D.Lgs. **151/2001**), nonché le disposizioni in tema di **salute e sicurezza** sul lavoro e di **protezione dei dati personali**. Le clausole del presente articolo si coordinano con la disciplina generale del **CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi** (periodo di prova, orario, sicurezza, privacy, pari opportunità), che qui si intende richiamata.

Le **tabelle allegate** (durate, periodi, **percentuali del trattamento economico**) e la **"Procedura di valutazione finale e tracciabilità documentale"** costituiscono **parte integrante** del presente articolo. In caso di aggiornamento dei minimi o di rinnovi contrattuali, le tabelle economiche sono **adeguate** con effetto dalla decorrenza prevista dai relativi accordi.

Eventuali **accordi aziendali**, regolamenti interni o prassi applicative **non possono derogare in peius** alle presenti disposizioni, né comprimere le **tutele formative** e occupazionali dell'apprendista. Restano salve le **condizioni più favorevoli** previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva o individuale.

In caso di **dubbio interpretativo**, prevale l'interpretazione **più favorevole** alla **tutela formativa** dell'apprendista, alla **trasparenza** della valutazione e alla **continuità occupazionale**.

ART. 80 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

1) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
2) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.
3) La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
   - tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
   - quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
   - quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
   - Per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa esterna di cui al comma 1, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione svolte in azienda a carico del datore di lavoro, non aventi natura di prestazione lavorativa produttiva e specificamente individuate nel Piano Formativo Individuale (PFI), è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta in relazione al livello di inquadramento di "approdo". Le ore di formazione interna di cui al presente comma sono distinte e registrate nel PFI e nel libretto/registro formativo, anche ai fini dei controlli e della tracciabilità del percorso.
4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante è disciplinata dall'art. 79.
5) Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista per le ore di lavoro produttivo è così determinato, in rapporto alla retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato per il livello di inquadramento di approdo:

a. per il primo anno, il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

b. per il secondo anno, l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c. per il terzo anno, il 90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

d. per l'eventuale quarto anno, il 95% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Le percentuali di cui al presente comma si applicano alle sole ore di lavoro produttivo; per le ore di formazione interna trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3.

Per i rapporti di apprendistato disciplinati dal presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in tema di salvaguardia della retribuzione in valore netto di cui all'art. 79 del presente CCNL Turismo - Tour Operator e Pubblici Esercizi. Tali disposizioni operano anche con riferimento ai lavoratori che, a seguito del conseguimento della qualifica o del diploma, vedano trasformato il rapporto in apprendistato professionalizzante ai sensi del comma 4, fermo restando il rispetto dei minimi tabellari e delle percentuali di trattamento economico previste per l'apprendistato di primo livello.

ART. 81- APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

1) Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).
2) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.45 c.3 D.Lgs.n.81/2015).
3) La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
4) Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

   a. per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato, un livello sotto quello di destinazione finale.

Il trattamento economico così determinato si applica alle sole ore di lavoro produttivo; per le ore di formazione interna non aventi natura produttiva trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 2.

ART. 82 - PROPORZIONE NUMERICA

I limiti numerici per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato e le eventuali deroghe delle parti sulla base del presente contratto collettivo, sono stabiliti nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 83 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
Il parere di conformità del Piano Formativo Individuale è di competenza dell'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. e non incide sulla validità del contratto di apprendistato, fermo restando l'obbligo delle Parti di adeguare il PFI alle eventuali osservazioni formulate.
Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto/registro formativo individuale, anche in formato digitale, nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

ART. 84 - PARERE DI CONFORMITÀ

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
Ove l'Ente Bilaterale Confederale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

ART. 85 - PERIODO DI PROVA

È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito all'articolo 2, comma 2, punto 1, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ART. 86 - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

ART. 87 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

1) Di individuare un tutor o referente aziendale qualificato che affianchi l'apprendista durante il periodo formativo
2) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

3) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
4) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
5) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
6) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

ART. 88 - DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

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

ART. 89 - TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire anche con riferimento agli obblighi informativi di cui al D. Lgs. 104/2022.

ART. 90 -DIVIETO DI COTTIMO

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

ART. 91 -MALATTIA

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità, a carico del datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART. 92 - INFORTUNIO

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 50% per i primi 3 giorni;
- 55% dal 4° al 20° giorno;
- 60% dal 21° giorno al 180°

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART. 93 - DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.
In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto

di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

ART. 94 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 95 FORMAZIONE

A) *Durata*

La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 120 ore annue per i livelli Quadro, A1 e A2; non inferiore a 80 ore annue per i livelli B1 e B2; non inferiore a 40 ore annue per i livelli C1, C2, D1 e D2. Tali monti ore, comprensivi della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche “on the job” e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
L’attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) *Contenuti*

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.
È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.
L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

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

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

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

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Art. 96 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto all'effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 97 - FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento dei fondi interprofessionali.

Art. 98 - RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti rinviano alle disposizioni di legge e alle normative vigenti.
Le parti convengono che, al fine di adeguare le disposizioni del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, saranno apportati i necessari aggiornamenti mediante apposito verbale di accordo integrativo.

CONTRATTI FLESSIBILI

ART. 99 - LAVORO PART TIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art. 100 -DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

ART. 101 - ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.
Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ART. 102 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale Confederale di riferimento per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

ART. 103 -CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL.
Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15%.
Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

ART. 104 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del

D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

a) prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
b) prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
c) Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
d) Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 15%.
e) L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
f) Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.14 del presente CCNL.
g) Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

ART. 105 - RETRIBUZIONE

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.
In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

a) l'importo della retribuzione oraria;
b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
c) la maternità;
d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
f) l'accesso ai servizi aziendali;
g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
i) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

ART. 106 -ISTITUTI CONTRATTUALI INDIRETTI NEL PART-TIME VERTICALE

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di ore di permessi proporzionato in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso dell'anno (di calendario).

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ivi comprese quelle per malattia, nonché per tutti gli istituti contrattuali indiretti previsti dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionato sulla base delle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso di:

a) 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
b) 180 giorni di calendario nell'arco di 36 mesi in caso di malattia per sommatoria;
c) 720 giorni di calendario nell'arco di 48 mesi per le malattie di particolari gravità, comprovate da certificazione medico-sanitaria.
d) In caso di infortunio, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionata in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nell'arco di 180.

ART. 107 -CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE

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

ART. 108 - DIRITTO DI PRECEDENZA

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

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

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.
In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

ART. 109 -LAVORO INTERMITTENTE

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

ART. 110 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età e ferme le possibili deroghe di natura decentrata sempre finalizzate a percorsi di maggiore occupazione.
Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

a) week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
d) periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
e) un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori.
f) qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero

presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 111 - ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

h) Il datore di lavoro fornisce al lavoratore, in fase di assunzione o comunque entro sette giorni dall'inizio del rapporto, tutte le informazioni previste dal D. Lgs. 104/2022, tra cui orario di lavoro, condizioni retributive, luogo e modalità di svolgimento dell'attività, disciplina del preavviso, formazione obbligatoria e eventuali sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

i) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Nazionale Bilaterale mediante sms, fax o posta elettronica.

ART. 112 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.
Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.
La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

a) minimo tabellare;
b) terzi elementi;
c) ratei di tredicesima.
d) L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.
e) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.
f) Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
g) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
h) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
i) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

ART. 113 - RETRIBUZIONE

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.
Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

ART. 114 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

ART. 115 - CONTRATTI MISTI

Definizione

Si definisce "contratto misto" la situazione in cui un lavoratore svolge la propria attività per lo stesso datore di lavoro in virtù di due contratti distinti e stipulati contestualmente: uno di natura subordinata e uno di natura autonoma. Non deve sussistere alcuna sovrapposizione tra i due rapporti per quanto riguarda oggetto, modalità di esecuzione, orario e giornate di lavoro.

Condizioni

Per l'attivazione di un contratto misto, il lavoratore deve essere iscritto ad albi o registri professionali per l'attività autonoma e deve disporre di un domicilio professionale distinto da quello aziendale. Il rapporto di lavoro subordinato deve essere a tempo parziale di tipo verticale, con un orario non superiore al 50% del tempo pieno. L'accordo relativo alla parte di lavoro autonomo deve essere certificato da una delle commissioni competenti per accertarne l'autenticità e la separazione dal rapporto subordinato.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 116 -DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nozione e Forma

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un rapporto di lavoro subordinato la cui durata è prestabilita dalle parti al momento della stipula. Il contratto deve essere redatto in forma scritta e consegnato in copia al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

ART. 117 - DURATA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere stipulato per una durata non superiore a **dodici mesi**, senza necessità di indicazione di specifiche causali, salvo i casi in cui la legge richieda diversamente
2. Il contratto può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente **ventiquattro mesi**, solo in presenza delle causali di cui al successivo art. 118
3. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare **ventiquattro mesi**, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro
4. Ai fini del computo del periodo massimo di cui al comma precedente si tiene conto anche dei periodi di missione in somministrazione a tempo determinato aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti tra i medesimi soggetti
5. In caso di superamento del limite massimo di durata, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento

Resta salva la facoltà di stipulare, ricorrendone i presupposti di legge, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti presso la sede competente dell'Ispettorato territoriale del lavoro, nei limiti e con le modalità previste dalla legge.

ART. 118 - CAUSALI PER I CONTRATTI DI DURATA SUPERIORE A 12 MESI

1. Il contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi e fino a ventiquattro mesi è ammesso esclusivamente in presenza di una delle seguenti causali, da indicare in modo specifico nell'atto scritto:

   a) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività**;
   b) **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**;

c) **Esigenze di sostituzione di altri lavoratori** assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: maternità, paternità, congedi parentali, malattia, infortunio, ferie, aspettative)
d) **specifiche esigenze individuate dal presente CCNL**, ai sensi della disciplina legale vigente.

2. Ai fini del presente contratto collettivo, costituiscono specifiche esigenze settoriali idonee a giustificare l'apposizione del termine oltre i dodici mesi, in quanto coerenti con l'organizzazione delle imprese del turismo e dei pubblici esercizi:

a) avvio di nuove attività, reparti, servizi, linee commerciali o unità produttive;
b) apertura di nuove strutture, ampliamento o riconversione di strutture esistenti;
c) Fase di avvio di nuove attività: per un periodo massimo di 24 mesi dall'effettiva apertura di una nuova unità produttiva/operativa, dal lancio di un nuovo servizio o dall'ingresso in un nuovo mercato.

d) acquisizione, rinnovo o avvio di appalti, convenzioni, concessioni o commesse di durata predeterminata;
e) esecuzione di eventi, fiere, congressi, manifestazioni, banchetti, servizi speciali, iniziative promozionali o picchi di attività non programmabili, picchi di lavoro intensificati in concomitanza di festività, ricorrenze consolidate o eventi locali, gestione di flussi turistici straordinari;

f) inserimento di personale destinato a programmi temporanei di riorganizzazione, digitalizzazione, innovazione tecnologica o implementazione di nuovi sistemi gestionali;
g) potenziamento temporaneo di servizi in coincidenza con periodi di alta stagione non formalmente definita come "stagionale

h) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, che richiedano l'impiego di professionalità e competenze specifiche non presenti stabilmente nell'organico aziendale.

i) Esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate da accordi collettivi stipulati a livello aziendale o territoriale con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL

3. Qualora l'esigenza sia riconducibile a una delle attività stagionali definite dall'art. 120-bis del presente CCNL, si applica la disciplina derogatoria ivi prevista in materia di durata massima, proroghe e rinnovi
4. Le causali di cui al presente articolo devono essere formulate in modo tale da consentire la verifica della loro concreta sussistenza.
5. L'apposizione di un termine superiore a dodici mesi in assenza di una delle causali sopra indicate, ovvero in presenza di una causale formulata in modo generico e non verificabile,

comporta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di superamento del dodicesimo mese.

ART. 119 – FORMA SCRITTA – PROROGHE E RINNOVI

- Con l'eccezione dei rapporti di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto; una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione
- L'atto scritto deve contenere:
  a) la data di inizio e di cessazione del rapporto oppure l'evento futuro certo da cui dipende la cessazione;
  b) il livello di inquadramento e le mansioni;
  c) il periodo di prova, se previsto;
  d) la causale, quando richiesta ai sensi degli artt. 117 e 118.
- In caso di **rinnovo**, la causale deve sempre essere specificata nei casi previsti dalla legge
- In caso di **proroga**, la causale è necessaria quando il termine complessivo eccede i dodici mesi
- Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di **quattro volte** nell'arco di ventiquattro mesi
- Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga
- Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, si applicano le conseguenze previste dalla legge, salvo quanto disposto per le attività stagionali

ART. 120 – LIMITI QUANTITATIVI, PRECEDENZA E CRITERI APPLICATIVI

Ai sensi del D.L. 48/2023 convertito in L. 85/2023, i contratti a termine di durata non superiore a dodici mesi possono essere stipulati liberamente senza indicazione di causale.

Per durate superiori a dodici mesi e fino a ventiquattro mesi complessivi, il contratto deve indicare una delle seguenti causali:

a) esigenze tecniche, organizzative o produttive;

b) esigenze sostitutive di altri lavoratori;

c) esigenze individuate mediante accordo aziendale o territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Le causali di cui al comma 2, lett. a) e c), restano applicabili salvo diversa previsione legislativa.

È ammessa una sola proroga in assenza di causale entro i primi dodici mesi; le proroghe successive devono riportare la motivazione.

La durata massima complessiva del rapporto a termine, comprese proroghe e rinnovi, non può superare ventiquattro mesi.

ART. 120 BIS - DISCIPLINA SPECIALE DELLA STAGIONALITÀ NEL SETTORE TURISTICO

Definizione di attività stagionale

In attuazione dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, come interpretato autenticamente dall'art. 11 della Legge n. 203/2024, e in ragione delle specifiche caratteristiche del settore — contraddistinto da una marcata stagionalità dei flussi turistici, da significative fluttuazioni della domanda strettamente connesse ai periodi di vacanza, alle festività e ai calendari scolastici, nonché da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (alta stagione estiva, invernale o di vetta) — le Parti convengono di qualificare come attività stagionali, in aggiunta a quelle individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività di accoglienza alberghiera, di ricettività, di ristorazione, di bar e sale da ballo, di stabilimenti balneari e termali e di servizi accessori (animazione, intrattenimento per la clientela, gestione di centri benessere e piscine), con particolare riferimento a quelle insistenti nelle città d'arte, nelle località montane e a vocazione turistica, organizzate per far fronte alle intensificazioni dell'attività ricettiva in determinati periodi dell'anno, nonché alle esigenze organizzative collegate ai cicli stagionali del mercato turistico servito dall'impresa.

Ipotesi riconducibili a stagionalità

Ai sensi del comma 1, sono qualificate come stagionali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti esigenze organizzative dell'impresa a:

a) attività di accoglienza e ricettività svolte in strutture alberghiere, ristorante, bar e sale da ballo, operative esclusivamente per uno o più periodi predeterminati dell'anno (alberghi o esercizi stagionali estivi, invernali, di vetta o termali), individuati in funzione della vocazione turistica della località in cui ha sede la struttura;

b) intensificazioni dell'attività concentrate in periodi predeterminati dell'anno presso strutture anche a operatività continuativa annuale, ricorrenti in occasione delle festività estive, natalizie e pasquali, dei periodi feriali di alta stagione, dei ponti, dei periodi scolastici di vacanza e dei principali eventi e manifestazioni del territorio in cui ha sede la struttura;

c) intensificazioni dell'attività di ristorazione interna, di ristorazione in genere, di bar, sale da ballo, di housekeeping e di manutenzione connesse ai picchi ricettivi di cui alle lettere a) e b);

d) intensificazioni di attività collegate a specifici eventi congressuali, fieristici, sportivi, culturali, religiosi o di intrattenimento ospitati nel territorio servito dalle strutture sopra richiamate, riconducibili a cicli ricorrenti del mercato turistico locale;

e) ulteriori ipotesi, anche non ricomprese nell'elencazione che precede, individuate da accordi aziendali o territoriali sottoscritti con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, purché riconducibili a intensificazioni ricorrenti dell'attività ricettiva connesse ai cicli stagionali del mercato turistico servito dalle strutture sopra richiamate.

Forma, causale e obbligo di motivazione

Il ricorso al contratto a termine per le attività stagionali di cui ai commi 1 e 2 richiede, a pena di conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato, l'indicazione espressa nella lettera di assunzione della specifica esigenza stagionale a fondamento dell'apposizione del termine, con riferimento puntuale alla lettera del comma 2 ovvero all'accordo aziendale o territoriale di cui alla lettera e) del medesimo comma. Le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle medesime devono risultare in modo inequivoco dalla causale del contratto, in conformità ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità. L'onere di provare che il lavoratore sia stato adibito esclusivamente ad attività stagionali, o ad attività ad esse strettamente complementari o accessorie, grava sul datore di lavoro.

Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ai sensi del presente articolo ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali e per la stessa categoria, entro i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto. Il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Limiti all'utilizzo e attività permanenti

Il regime della stagionalità di cui al presente articolo si applica esclusivamente alle attività che presentino un effettivo carattere ricorrente e temporalmente circoscritto. Non possono essere qualificate come stagionali, e devono quindi essere svolte con contratto di lavoro a tempo indeterminato, le attività idonee a perpetuarsi nel tempo e svincolate dall'ordinaria scansione del calendario turistico, quali le attività di custodia, di vigilanza notturna durante i periodi di chiusura, di manutenzione ordinaria della struttura e degli impianti, nonché quelle di riassetto

e preparazione delle camere e degli spazi in vista della successiva stagione, ove svolte con carattere di continuità. La reiterazione di contratti stagionali oltre i limiti delle effettive esigenze ricettive costituisce utilizzo abusivo del contratto a termine con le conseguenze previste dalla legge.

Trattamento economico e normativo

Al lavoratore stagionale spetta, in applicazione del principio di non discriminazione, il medesimo trattamento economico e normativo riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, riproporzionato alla durata effettiva del rapporto di lavoro. Al termine del rapporto spettano al lavoratore il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso ove dovuta e i ratei di ferie, permessi, tredicesima.

ISTITUTI SINDACALI

ART. 121 - RAPPRESENTANZE SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno godibili senza frazionamenti. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

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

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Inoltre i lavoratori eletti in organismi Provinciali e/o Nazionali hanno diritto a ulteriori 8 ore al mese di permesso retribuito per ciascun organo di appartenenza.

ART. 122 PROCEDURE E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

La Commissione del Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti; ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

La Commissione del Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

Informazione Territoriale/Aziendale

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;

b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
c) le necessità formative;
d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
j) il superamento delle barriere architettoniche;
k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON., che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

ART. 123 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI RSA-RST

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) Riserva di determinare i numeri previsti dallo Statuto dei Lavoratori

b) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
c) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
d) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
e) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
f) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca sindacale digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca sindacale digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
g) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
h) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
i) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per l'Organizzazione stipulante il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
j) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegna a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali

contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

k) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta della OO.SS. stipulante il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
l) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata dalla OO.SS. firmataria il presente CCNL.

Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

ART. 124 - ASSEMBLEA

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 10 (dieci) all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella

convocazione; le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

ART. 125 - REFERENDUM

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

ART. 126 TRATTENUTE SINDACALI

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza e fornirà semestralmente un riepilogo dei lavoratori iscritti, nel rispetto della tutela della privacy.

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 127 - LAVORATORI PROVENIENTI DA ALTRO CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL ai dipendenti in precedenza destinatari di altri CCNL, si dovranno osservare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi o definire, in sede di conciliazione sindacale e con l'accordo di tutti i lavoratori, diverse condizioni che tengano comunque conto dell'*effettività** *della retribuzione loro precedentemente corrisposta:

Inquadramento contrattuale. il Lavoratore sarà inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; ciò potrà anche determinare la non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente ed effettivamente percepito e dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a

titolo di "*Superminimo non assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su ferie, permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

ART. 128 - ENTE BILATERALE CONFEDERALE AUTONOMO DEL SETTORE PRIVATO "E.BI.CON."

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Confederale in sigla E.BI.CON., costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà (se costituito) dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
A tal fine l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
j) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
k) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento
n) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
L'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza

di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
Gli organi di gestione l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
La costituzione degli Enti E.BI.CON. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

I contributi a favore dell'Ente E.BI.CON. previsti nella successiva tabella, dovranno essere mensilmente versati tramite modello F24 e con codice causale **ECON** nel rispetto di eventuali altri adempimenti previsti dall'Ente E.BI.CON.

I versamenti all'Ente E.BI.CON. dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nella successiva tabella.

Tabella 3 - **Contributi dovuti all'Ente E.BI.CON. (ECON) per la generalità dei lavoratori (Quadri inclusi), assunti con contratto a tempo determinato pari, inferiore o superiore a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe) a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali**

***Descrizione ***	***Contributo mensile ***	***Contributo annuo ***
Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a: 1. *garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'Ente E.BI.CON.;* 2. *garantire il contributo per il funzionamento degli R.S.T. (Responsabili Sindacali) e degli R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea, in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali.*		
• *di cui a carico dell'azienda per ciascun lavoratore:*	€ 8,00	€ 96,00
• *di cui a carico del lavoratore:*	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'Ente E.BI.CON. (ECON)	**€ 9,00**	**€ 108,00**

Il mancato versamento dei contributi all'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. costituisce inadempimento contrattuale. In tal caso, il datore di lavoro: perde il diritto a fruire dei benefici economici, contributivi e formativi previsti dal presente CCNL; in sostituzione il datore di lavoro dovrà versare una somma di **€ 50,00** mensili al lavoratore.

Le Parti stipulanti il presente CCNL si riservano la facoltà, d'intesa reciproca, di modificare in qualsiasi momento gli importi e le modalità di contribuzione all'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON., anche in relazione all'evoluzione normativa e alle esigenze organizzative del settore.

ART. 129 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE (Co.As.Co.) W220

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico di tutti i Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria e irrinunciabile a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sulla sua applicazione e allo sviluppo dei servizi bilaterali collegati.

Il Contributo di Assistenza Contrattuale (in sigla Co.As.Co.) è stabilito in una misura non inferiore allo 0,70% (zero virgola settanta percento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale per ciascun lavoratore. Tale importo dovrà essere versato per tredici mensilità di applicazione

(comprensive della tredicesima, secondo le modalità definite e comunicate dall'Associazione Datoriale, firmataria del presente CCNL.

Le Parti stabiliscono che la quota Co.As.Co. dovrà essere versata esclusivamente a Confimprenditori utilizzando il codice causale "**W220**".

Il versamento della quota Co.As.Co. costituisce un obbligo contrattuale inderogabile per tutte le imprese che applicano il presente CCNL. La mancata o ritardata corresponsione del Contributo Co.As.Co. da parte del Datore di Lavoro si configura come un grave inadempimento contrattuale.

La mancata corresponsione del Contributo Co.As.Co. oltre a legittimare la contestazione in sede sindacale e l'applicazione di interessi di mora, precluderà l'accesso a tutti i servizi erogati dalla Co.As.Co. e dagli enti bilaterali collegati. Le Associazioni firmatarie si riservano, inoltre, ogni azione per il recupero delle somme dovute e per il risarcimento di ogni ulteriore danno.

ART. 130 - VALORIZZAZIONE DEL KNOW-HOW DIGITALE E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Le Parti riconoscono che la trasformazione digitale e tecnologica rappresenta un fattore strategico per la competitività, la sostenibilità e l'innovazione delle imprese. L'evoluzione dei modelli produttivi del settore è sempre più caratterizzata dall'integrazione tra tecnologie digitali avanzate, automazione dei processi, analisi dei dati e nuovi modelli organizzativi, orientati alla centralità della persona, alla sostenibilità e alla resilienza dei sistemi produttivi.

In tale contesto, le Parti riconoscono il valore strategico della **valorizzazione del know-how digitale**, inteso come l'insieme delle conoscenze, competenze tecnologiche, metodologie operative e soluzioni innovative applicate ai processi gestionali, organizzativi e di accoglienza propri dell'impresa alberghiera.

a) Ambito del know-how digitale

Ai fini del presente contratto, il know-how digitale comprende, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- competenze tecniche e operative relative all'utilizzo di tecnologie digitali applicate ai processi produttivi e organizzativi del settore del turismo e dei pubblici esercizi;
- sistemi informatici, piattaforme digitali, software gestionali e strumenti di analisi dei dati utilizzati per la gestione dei processi produttivi, logistici e commerciali;
- sistemi di automazione industriale, robotica collaborativa, sensoristica intelligente e tecnologie di monitoraggio e controllo dei processi produttivi;
- sistemi digitali di tracciabilità, certificazione e controllo della qualità e sicurezza igienico-sanitaria e dell'ospite lungo l'intera filiera produttiva;

- banche dati, modelli organizzativi digitali e procedure operative sviluppate nell'ambito dell'attività aziendale.

Le imprese sono incoraggiate a promuovere lo sviluppo e la diffusione di tali competenze attraverso iniziative di formazione continua, aggiornamento professionale e valorizzazione delle competenze tecnologiche dei lavoratori.

b) Tutela del patrimonio digitale aziendale

Le Parti riconoscono che il know-how digitale, le informazioni tecniche, i dati industriali e le soluzioni tecnologiche sviluppate o utilizzate dalle imprese costituiscono parte integrante del **patrimonio immateriale e competitivo dell'impresa**.

Le imprese possono pertanto adottare, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali, misure organizzative e tecnologiche finalizzate alla tutela e alla protezione del patrimonio informativo e digitale aziendale, nonché alla sicurezza dei sistemi informatici e delle infrastrutture tecnologiche.

I lavoratori sono tenuti ad utilizzare gli strumenti digitali e le tecnologie aziendali con diligenza e responsabilità, nel rispetto delle procedure aziendali, delle normative vigenti in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati personali, nonché degli obblighi di riservatezza relativi alle informazioni aziendali.

c) Transizione digitale e sostenibilità

Le Parti riconoscono che la trasformazione digitale del settore turistico-alberghiero si integra con i processi di **transizione ecologica e sostenibilità dei sistemi produttivi**, secondo i principi della cosiddetta **Twin Transition** promossa dalle politiche europee.

A tal fine, le imprese sono incoraggiate a:

- favorire l'introduzione di tecnologie digitali finalizzate al miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi, della qualità dei prodotti e della sicurezza igienico-sanitaria e dell'ospite;
- promuovere l'utilizzo di strumenti digitali per il monitoraggio dei consumi energetici, la gestione sostenibile delle risorse e la riduzione degli sprechi alimentari;
- sviluppare modelli produttivi e organizzativi coerenti con i principi, orientati all'integrazione tra innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e valorizzazione delle competenze umane;
- favorire la diffusione di competenze professionali digitali e green attraverso programmi di formazione continua e aggiornamento professionale.

Le iniziative di innovazione tecnologica e transizione digitale dovranno essere attuate nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dell'ambiente, sicurezza sul lavoro, protezione dei dati personali e valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Le Parti riconoscono altresì il ruolo della **formazione professionale e della bilateralità** quale strumento fondamentale per accompagnare i processi di innovazione tecnologica e sostenibilità nel settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi.

ART. 130 bis – Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale e decisioni automatizzate

In attuazione del Regolamento europeo sull'Intelligenza Artificiale (AI Act) e del D.Lgs. 104/2022, l'eventuale utilizzo di sistemi automatizzati o di Intelligenza Artificiale che incidano sul rapporto di lavoro deve rispettare i principi di trasparenza, non discriminazione e controllo umano.

È vietata l'adozione di decisioni esclusivamente automatizzate aventi effetti giuridici o impatti significativi sul lavoratore senza intervento umano.

Il lavoratore ha diritto:

- a ricevere informazioni chiare sulla logica dei sistemi utilizzati;
- a richiedere l'intervento umano e la revisione della decisione;
- a contestare decisioni automatizzate;
- alla protezione contro discriminazioni algoritmiche.

L'Azienda effettua verifiche periodiche sul funzionamento dei sistemi e informa la rappresentanza sindacale.

ART. 130 ter – TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E RISERVA (OPT-OUT) PER L'ADDESTRAMENTO DI SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE

1. Tutti i contenuti, i dati, le banche dati, i materiali formativi e le opere dell'ingegno riconducibili al presente CCNL e alla documentazione prodotta dalle Parti stipulanti sono tutelati, ciascuno nei limiti della propria proteggibilità, dalla Legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni, e dalle altre disposizioni nazionali ed europee in materia di diritto d'autore, diritti connessi e banche di dati.

2. Ai sensi dell'art. 70-quater della Legge n. 633/1941 e in attuazione dell'art. 4, paragrafo 3, della Direttiva (UE) 2019/790, le Parti stipulanti riservano espressamente l'utilizzo di tali contenuti ai fini dell'estrazione di testo e di dati (*text and data mining*), come definita dall'art. 70-ter della medesima legge. La riserva è opponibile a terzi ed è manifestata anche con mezzi leggibili dalle macchine quando i contenuti sono resi disponibili online.

3. È pertanto vietato estrarre, riprodurre o analizzare in forma automatizzata i contenuti di cui al comma 1 da parte di sistemi di intelligenza artificiale, modelli linguistici di grandi dimensioni (LLM) o altre tecnologie analoghe, anche generative, ai fini di addestramento, fine-tuning,

validazione, benchmarking, sviluppo o aggiornamento di tali sistemi, salvo preventiva autorizzazione scritta dei titolari dei diritti. Resta fermo l'art. 70-septies della Legge n. 633/1941 e l'eccezione per la ricerca scientifica di cui all'art. 70-ter, non superabile dalla presente riserva.

4. Resta consentito l'utilizzo dei contenuti per finalità di consultazione, studio, applicazione e gestione dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente CCNL, purché non comporti l'addestramento o il miglioramento di sistemi di intelligenza artificiale.

5. In caso di utilizzo non autorizzato, le Parti stipulanti, o l'Ente Bilaterale Confederale E.BI.CON. in loro rappresentanza, si riservano ogni azione a tutela dei diritti patrimoniali e morali, ivi compresa la cessazione dell'uso e il risarcimento dei danni. La presente clausola costituisce espressa riserva dei diritti ai sensi dell'art. 4, paragrafo 3, della Direttiva (UE) 2019/790 e dell'art. 70-quater della Legge n. 633/1941, coordinandosi con il Regolamento (UE) 2024/1689.

ART. 131 - CONCILIAZIONI SINDACALI

Le parti riconoscono nel tentativo di conciliazione sindacale lo strumento privilegiato per la risoluzione delle controversie. A tal fine, si impegnano a promuovere un incontro di conciliazione prima di adire l'autorità giudiziaria. Il tentativo di conciliazione sindacale dovrà essere promosso dalla parte interessata attraverso la sigla sindacale cui sia iscritta o cui abbia conferito espresso mandato di rappresentanza, fermi i termini di prescrizione e decadenza stabiliti dalla legge.

La conciliazione sindacale potrà essere svolta in modalità telematica giusta disposizione di cui all'art. 20 L. 203/24.

Le parti, ad integrazione di quanto stabilito ai commi 1 e 4 della L.203/24, intendono richiamare espressamente le previsioni di cui alla circolare INL n. 4 del 25.09.2020 ed alla nota n. 9740 del 30.12.2024.

ART. 132 -WELFARE PREMIALE

Le parti concordano di delegare a successivi accordi di secondo livello da stipularsi su base territoriale od aziendale, l'introduzione di una quota denominata welfare premiale (o welfare on-top) di importo variabile, da determinare sulla base del livello di ingresso del lavoratore e dal corrispondente corrispettivo economico indicato nelle tabelle allegate al presente CCNL od in base ai criteri successivamente identificati negli accordi di secondo livello che integreranno il presente CCNL.

L'importo del welfare premiale (o welfare on-top) corrisponde quindi ad una cifra non superiore ad una mensilità, erogata annualmente dall'azienda sottoforma di benefits di pari importo. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, di comune accordo l'azienda può dunque elargire al proprio dipendente l'importo del welfare premiale (o welfare on-top) sottoforma di: buoni

pasto, buoni carburante, abbonamenti, o denaro virtuale da spendere su piattaforme welfare che il datore di lavoro avrà l'onere di identificare all'uopo.

Il valore di welfare premiale è dunque pari ad un importo mai superiore ad una mensilità e, previo accordo, può essere elargita anche in ratei mensili come pagamento dei benefits accordati al dipendente.

Il welfare premiale (o welfare on top) non pregiudica la possibilità di disciplinare tra le parti la retribuzione di premi di risultati poiché costituisce una erogazione di natura distinta e separata da intendersi ulteriore rispetto ai premi produzione.

ART. 133 - PREMIO DI RISULTATO E WELFARE

Le aziende possono istituire un premio di risultato collegato a indicatori oggettivi di produttività, qualità, innovazione e redditività, definiti con accordo aziendale o territoriale.

Il premio può essere convertito, in tutto o in parte, in beni o servizi di welfare aziendale, con le agevolazioni fiscali previste.

Gli accordi di secondo livello definiscono modalità di calcolo, erogazione e verifica dei risultati.

È favorita la sperimentazione di premi legati a obiettivi ESG (ambientali, sociali e di governance).

ART. 134 - SISTEMI DI INDICATORI E PREMIALITA'

Per quanto riguarda la categoria dei quadri, a fronte del loro ruolo strategico di ponte tra la dirigenza e il personale impiegatizio, si indicano come possibili indicatori (KPI) per misurare l'efficacia delle politiche di welfare nel supportare il benessere e la produttività degli stessi: il tasso di partecipazione ai corsi di formazione, misurando impatto sulla loro crescita professionale; l'aumento delle promozioni interne (indicatore di un ambiente di lavoro favorevole alla crescita); la flessibilità oraria: la misurazione dell'utilizzo di orari flessibili e di Smart Working, verificando il loro impatto sull'equilibrio vita-lavoro e produttività; il valore dei benefit ricevuti: misurazione del valore complessivo dei benefit ricevuti (es. buoni pasto, polizze assicurative, etc.)".

ART. 135 - WELFARE CONTRATTUALE

Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendalmente già stabiliti, quali premio di risultato o partecipazione agli utili d'Impresa o welfare aziendale, le Parti concordano un "Welfare Contrattuale" obbligatoriamente dovuto ai lavoratori. Le prestazioni di welfare contrattuale saranno erogate tramite Accordi aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i lavoratori, anche per il tramite delle convenzionate con l'Ente E.BI.CON. i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente

Bilaterale Confederale ed, in alternativa a quelle convenzionate con l'Ente Bilaterale Confederale, potrà essere deliberata una diversa piattaforma di servizi welfare, sempre tramite Accordo di Secondo livello, ferma restando la garanzia degli importi di welfare contrattuale. Infine, le imprese possono assegnare ai lavoratori azioni di nuova emissione, che possono sostituire i premi di risultato.

Hanno diritto al welfare contrattuale i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: - con contratto a tempo indeterminato; - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre). 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 né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, per l'estensione delle prestazioni del Fondo Salus, secondo regole e modalità previste dal medesimo fondo.

Gli importi di welfare contrattuale dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti in azienda. Analogamente, in caso di passaggio di CCNL, il welfare contrattuale dovrà essere aggiuntivo al trattamento economico da garantire al lavoratore secondo i criteri di allineamento.

I valori di welfare contrattuale saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale. Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di welfare contrattuale, il loro utilizzo dovrà avvenire entro 12 mesi dalla messa a disposizione al lavoratore.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento. In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI. Le Parti stipulanti si incontreranno periodicamente per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Il datore di lavoro erogherà al lavoratore ogni anno il welfare contrattuale come di seguito precisato:

- Dirigenti € 750,00 anno
- Quadri € 500,00 anno
- Tutti gli altri livelli € 240,00

I valori di welfare contrattuale dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del lavoratore, nel rispetto dei limiti di utilizzo previsti dalla normativa per ciascun anno di calendario. Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso tale termine i valori non utilizzati decadranno senza dar luogo ad alcun diritto di rimborso né a prestazioni sostitutive tardive.

ART. 136 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal presente CCNL è FONDO SALUS. Le Parti hanno assunto tale decisione di comune accordo, al fine di garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle garantite dal servizio sanitario nazionale (SSN).

Dalla data di applicazione del presente CCNL, sono iscritti a FONDO SALUS tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per il finanziamento del FONDO SALUS è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, esclusi dirigenti e quadri, pari ad euro 15,00 di cui euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.

Per il finanziamento del FONDO SALUS obbligatorio per dirigenti e quadri, il dettaglio è indicato nelle successive tabelle 4 e 5.

I datori di lavoro dovranno versare il contributo di adesione con le modalità e nei termini previsti dal regolamento dell'Ente stesso, tramite modello F24 utilizzando il codice causale "SAL1" e nel rispetto della circolare INPS n. 78 del 17/04/2025.

Le Parti stipulanti il presente CCNL si riservano la facoltà, d'intesa reciproca, di modificare in qualsiasi momento gli importi e le modalità di contribuzione all'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa -Fondo Salus, anche in relazione all'evoluzione normativa e alle esigenze organizzative del settore.

Il mancato versamento dei contributi all'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa costituisce inadempimento contrattuale. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto al versamento diretto ai lavoratori delle prestazioni sostitutive. In sostituzione il datore di lavoro dovrà versare una somma di **€ 50,00** mensili al lavoratore.

Tabella 4 - Contributi dovuti al Fondo Salus (SAL1) per la generalità dei lavoratori (Dirigenti e Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato pari, inferiore o superiore a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe) a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Prestazioni Sanitarie integrative": *Il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è destinato a garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle garantite dal servizio sanitario nazionale (SSN).*		
• *di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore:*	€ 14,00	€ 168,00
• *di cui a carico del lavoratore:*	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti al Fondo Salus. (SAL1)	**€ 15,00**	**€ 180,00**

Tabella 5 - Contributi dovuti al Fondo Salus (SAL1) per i Dirigenti, assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Prestazioni Sanitarie integrative": *Il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è destinato a garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle garantite dal servizio sanitario nazionale (SSN).*		
• *di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore:*	€ 77,50	€ 930,00
• *di cui a carico del lavoratore:*	€ 5,00	€ 60,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti al Fondo Salus. (SAL1)	**€ 82,50**	**€ 990,00**

Tabella 6 - Contributi dovuti al Fondo Salus (SAL1) per i Quadri, assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Prestazioni Sanitarie integrative": *Il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è destinato a garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle garantite dal servizio sanitario nazionale (SSN).* • *di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore:* • *di cui a carico del lavoratore:*	 € 40,00 € 1,00	 € 480,00 € 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti al Fondo Salus. (SAL1)	**€ 41,00**	**€ 492,00**

ART. 137 - PRIVACY E DPO

Per quanto riguarda la disciplina della privacy, si rimanda al Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Nei casi previsti dalla Legge in base ai quali le Aziende devono nominare il DPO (data protection officer), tra i compiti minimi in capo allo stesso, ai sensi dell'articolo 39 del GDPR, vi è quello di informare e fornire consulenza al titolare del trattamento, al responsabile del trattamento e ai dipendenti in merito agli obblighi derivanti dalla normativa sulla protezione dei dati.

Tra le categorie contrattuali aziendali, quella dei QUADRI risulta essere tra le più idonee ad assolvere detti compiti a fronte della sua elevata professionalità e del suo ruolo di ponte tra dirigenza e impiegati operativi. Il Quadro investito del ruolo di DPO dall'Azienda deve possedere: 1) una conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati, adeguata alla complessità dei trattamenti aziendali 2) Indipendenza garantita: l'organizzazione aziendale deve assicurargli piena autonomia funzionale, un riporto gerarchico diretto al massimo livello decisionale e l'assenza di istruzioni sui compiti di DPO; 3) Assenza di Conflitto di Interessi: I suoi eventuali altri compiti e funzioni non devono includere la determinazione delle finalità e dei mezzi del trattamento dei dati personali.

ART. 138 - COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PARITETICA NAZIONALE

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

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

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

ART. 139 - ALTRE COMMISSIONI NAZIONALI

Commissione Pari Opportunità

Le Parti stipulanti istituiscono, a livello nazionale, una Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, con il compito di:

a) Monitorare l'applicazione dei principi di parità di trattamento e non discriminazione in azienda;

b) Studiare la fattibilità di azioni positive volte a promuovere l'uguaglianza di genere, anche attraverso la diffusione di buone pratiche;

c) Proporre iniziative per agevolare il reinserimento delle lavoratrici dopo il congedo di maternità e per prevenire ogni forma di molestia o discriminazione basata su genere, razza o altre caratteristiche personali;

d) Analizzare eventuali controversie collettive sull'applicazione dei principi di parità, promuovendo soluzioni conciliative.

La Commissione sarà composta da membri designati in modo paritetico dalle organizzazioni firmatarie.

Le aziende che conseguono la certificazione della parità di genere ai sensi della L. 162/2021 possono accedere ai benefici di legge e ai premi di produttività previsti dal presente CCNL.

Le parti sociali promuovono campagne di sensibilizzazione sul rispetto della dignità sul lavoro, anche con strumenti digitali interattivi.

Commissione Welfare

Al fine di migliorare il bilanciamento tra vita privata e lavoro (Work-Life Balance) dei lavoratori, è istituita a livello nazionale una Commissione Paritetica permanente sul Welfare. Tale Commissione avrà il compito di:

a) Analizzare e proporre soluzioni innovative per lo sviluppo degli istituti di welfare contrattuale, con particolare riferimento agli Enti bilaterali;

b) Studiare la composizione e l'applicazione di pacchetti di flexible benefit, valutandone gli aspetti normativi, fiscali e contributivi;

c) Elaborare proposte concrete da sottoporre alle Parti, anche a carattere sperimentale, per incidere positivamente sul benessere dei lavoratori.

I componenti della Commissione avranno accesso a specifici percorsi formativi per l'aggiornamento delle loro competenze in materia. La Commissione è composta da membri designati pariteticamente dalle Parti firmatarie.

ART. 140 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti istituiranno un Osservatorio nazionale sul lavoro nel settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi, con compiti di:

a) analisi congiunturale e strutturale del settore del Turismo, Tour Operator e dei Pubblici Esercizi;

b) monitoraggio dell’occupazione, dei fabbisogni professionali e delle dinamiche retributive;

c) studio degli effetti della digitalizzazione e dell’innovazione tecnologica sull’organizzazione del lavoro;

d) rilevazione dei fenomeni di carenza di manodopera e individuazione di misure correttive;

e) analisi delle politiche di sostenibilità ambientale e transizione ecologica nel settore;

f) monitoraggio dell’andamento degli infortuni e delle condizioni di sicurezza;

g) valutazione dell’impatto delle normative nazionali ed europee sul comparto.

ART. 141 - ALLINEAMENTO CONTRATTUALE PER CAMBIO CCNL

Oggetto e finalità

Il presente articolo disciplina le modalità di allineamento del personale in forza all’azienda nel caso di sostituzione o transizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, garantendo la continuità giuridica, economica e normativa del rapporto di lavoro.

Principio di continuità

Il cambio di CCNL non costituisce di per sé causa di risoluzione o modifica peggiorativa del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti acquisiti e le condizioni economiche e normative individuali più favorevoli, salvo diversa previsione concordata tra le Parti stipulanti.

Criteri di allineamento

L'allineamento dei lavoratori al nuovo CCNL avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

a) individuazione del livello e del gruppo professionale corrispondente nel nuovo sistema di classificazione, sulla base di mansioni effettivamente svolte e del valore professionale acquisito;

b) salvaguardia del trattamento economico complessivo annuo (RAL + welfare + benefit), ove il nuovo inquadramento comporti valori inferiori;

c) riconoscimento dell'anzianità di servizio e di ogni istituto correlato (scatti, ferie, TFR, previdenza);

d) aggiornamento automatico dei sistemi di welfare, premi e benefit aziendali, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL.

Procedura di attuazione

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, l'impresa:

- effettua la mappatura dei ruoli e delle mansioni secondo le tabelle di corrispondenza interne;
- comunica per iscritto ai lavoratori il nuovo inquadramento e la relativa RAL;
- avvia, se necessario, un confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali per eventuali casi di non corrispondenza.

Clausola di garanzia

Qualora il nuovo CCNL preveda istituti non immediatamente applicabili (es. nuovi fondi, welfare integrativo, classificazioni specifiche di settore), l'impresa garantisce una fase transitoria di 12 mesi durante la quale si mantiene il trattamento più favorevole in godimento.

Decorrenza

L'allineamento contrattuale decorre dalla data di adozione formale del nuovo CCNL, fatta salva ogni diversa pattuizione aziendale sottoscritta con le OO.SS. firmatarie.

a) Rinvio

Per le modalità di allineamento dei lavoratori provenienti da altro CCNL si rinvia a quanto previsto dall'art. 127 del presente CCNL.

DISPOSIZIONE INTRODUTTIVA ALLE PARTI SPECIALI – AMBITO DI APPLICAZIONE E DISCIPLINA RESIDUALE DELL'ORARIO DI LAVORO

Le Parti Speciali che seguono dettano discipline specifiche dell'orario di lavoro e dell'elasticità per i singoli comparti in esse espressamente individuati, in attuazione della facoltà riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale dall'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e nel rispetto dei limiti inderogabili di cui agli artt. 4, 7, 8 e 9 del medesimo decreto. Ciascuna Parte Speciale si applica esclusivamente alle aziende e al personale dei comparti ivi indicati.

PARTE SPECIALE – SETTORE ALBERGHI – RESORT – PUBBLICI ESERCIZI

Le disposizioni della presente Parte Speciale (artt. da 141-bis a 148) si applicano esclusivamente alle aziende del settore alberghiero, dei resort, dei pubblici esercizi (bar, ristoranti, sale da ballo) e al relativo personale dipendente. Ai fini della presente Parte Speciale si intendono le imprese che esercitano attività di accoglienza e ospitalità in strutture ricettive alberghiere (a titolo esemplificativo: alberghi, hotel meublé, pensioni, locande, alberghi termali) - distinte dalle strutture ricettive all'aria aperta e complementari, alle quali si applica la disciplina generale dell'orario di lavoro del presente CCNL, quelle dei resort (ovvero quelle strutture che forniscono una destinazione di vacanza a sé stante, progettata per offrire tutto il necessario - a titolo esemplificativo intrattenimento, relax e ristoro all'interno della stessa struttura e quelle dei pubblici esercizi (bar, ristorante e sale da ballo) Per le aziende interessate e sopra nel dettaglio descritte, la disciplina dell'orario di lavoro e dell'elasticità è quella dettata dalla presente Parte Speciale, che prevale in quanto disciplina speciale di settore.

ART. 141 BIS – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro effettivo è fissata, di regola, in 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative. In attuazione, degli artt. 3, comma 2, e 4, commi 3 e 4, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, le Parti stabiliscono altresì, quale disciplina direttamente applicabile in forza del presente contratto collettivo nazionale e senza necessità di ulteriori accordi di secondo livello o pattuizioni individuali, le seguenti articolazioni multiperiodali dell'orario di lavoro

contrattuale, calcolate come media in un periodo non superiore a dodici mesi in ragione delle obiettive esigenze tecniche e organizzative del settore alberghi, resort e pubblici esercizi, caratterizzato dalla stagionalità della domanda, dalla necessità di assicurare la continuità del servizio di accoglienza nell'arco delle ventiquattro ore e dalla marcata variabilità dei flussi di occupazione della struttura ricettiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, la cui adozione è rimessa al datore di lavoro in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'unità produttiva:

a) regime ordinario di 40 ore settimanali distribuite su 6 giornate lavorative di durata media pari a 6 ore e 40 minuti ciascuna, con una sola giornata di riposo settimanale di 24 ore consecutive coincidente con la Domenica, ovvero con l'eventuale giorno di chiusura settimanale dell'azienda – se previsto – ovvero salva diversa programmazione dei turni.

b) regime di 40 ore settimanali distribuite su 5 giornate lavorative di 8 ore ciascuna, con due giornate di riposo settimanale, di cui una di regola coincidente con la Domenica, ovvero con l'eventuale giorno di chiusura settimanale dell'azienda – se previsto – ovvero salva diversa programmazione dei turni.

Clausola di flessibilità - Nell'ambito dei regimi di cui alle lettere a) e b), in base alle esigenze dell'azienda, è consentito al datore di Lavoro predisporre turnazioni che, fermo restando il regime delle 40 ore settimanali, riducano, nell'ambito della predisposizione di uno o più turni e nell'ambito di livelli, categorie e mansioni omogenee, l'orario di alcuni dipendenti in alcuni giorni, recuperando le ore non lavorate in giorni successivi della medesima Settimana lavorativa.

Ove la riduzione delle ore lavorate in capo ad un singolo dipendente arrivasse, nei fatti, a consentire ulteriori e aggiuntivi Giorni di riposo, il dipendente presterà il recupero delle ore non lavorate nei giorni successivi e, nell'ambito del medesimo numero dei giorni di riposo aggiuntivi, se richiesto, con turno spezzato.

Resta fermo il principio di cui all'articolo 7, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e il limite delle ore lavorate giornalmente che non può essere superiore alle 13 ore, compreso l'eventuale Lavoro straordinario, che sarà, in ogni caso, retribuito sulla base delle maggiorazioni di cui agli artt. 14 e 15 del presente CCNL.

In caso di riduzione dell'orario di Lavoro che comportino giorni di riposo aggiuntivi, gli eventuali giorni di Lavoro a turno spezzato corrispondenti non potranno prevedere un periodo di inattività, tra un turno e l'altro, superiore alle 3 ore.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva del lavoro straordinario, non può in alcun caso superare le 48 ore in media su un periodo non superiore a dodici mesi ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003. È in ogni caso garantito al lavoratore il riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003,

nonché il riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive da cumularsi con le ore di riposo giornaliero, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni ai sensi dell'art. 9 del medesimo decreto, ferma restando la facoltà di programmazione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), del medesimo decreto, in considerazione della natura del servizio e delle mansioni prestate e del coordinamento con l'art. 16 del presente CCNL. È altresì garantita la pausa giornaliera per orari superiori a 6 ore ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. n. 66/2003. La scelta del regime orario applicato e la collocazione delle giornate di riposo sono comunicate al lavoratore con il calendario dei turni, da pubblicarsi con preavviso non inferiore a 14 giorni rispetto al periodo di riferimento, salve esigenze straordinarie debitamente motivate.

Equivalenza retributiva e tutele comuni. I due regimi orari, compresa la clausula di flessibilità, garantiscono al lavoratore il medesimo trattamento retributivo mensile stabilito dalle tabelle del presente CCNL per il corrispondente livello di inquadramento, indipendentemente dalla diversa distribuzione settimanale o multiperiodale delle ore di prestazione.

- L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
- Salvo quanto previsto al successivo punto 4, per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero
- Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo.
- Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.
- Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 54 -55

Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare

funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art. 14 e all'art.15

I lavori di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti, e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

La definizione dell'orario normale di lavoro dovrà comunque salvaguardare le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti, finalizzate alla loro migliore utilizzazione.

In relazione all'esigenza di una rigorosa applicazione dell'orario di lavoro, le Parti convengono che gli organici debbano essere tali da consentire il regolare godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto anche dell'assenteismo medio dovuto a malattia, infortuni e ad altre assenze retribuite.

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività nelle ore e nei turni stabiliti, anche qualora questi siano previsti esclusivamente per determinati reparti o uffici.

Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

ART. 142 – INDUMENTI DI LAVORO SETTORE ALBERGHIERO

Il datore di lavoro fornisce al personale, ove l'immagine e il decoro della struttura alberghiera lo richiedano o ove vi sia obbligo derivante da norme igienico-sanitarie, la divisa di servizio e la biancheria di lavoro necessarie allo svolgimento della mansione (uniforme di ricevimento, divisa di sala, abito da cucina con relativi indumenti di protezione, divisa di housekeeping, indumenti di rappresentanza per concierge e portineria).

Le divise e la biancheria di servizio restano di proprietà del datore di lavoro e devono essere utilizzate dal lavoratore esclusivamente durante il servizio e con la diligenza dovuta. Il lavaggio, la stiratura e la manutenzione ordinaria delle divise e della biancheria di servizio sono a carico del datore di lavoro, che vi provvede direttamente tramite la lavanderia interna o tramite un servizio esterno convenzionato; ove ciò non sia possibile, è corrisposta al lavoratore

un’indennità sostitutiva mensile, il cui importo è demandato alla contrattazione di secondo livello.

Al lavoratore è fatto obbligo di indossare la divisa durante l’intero turno di lavoro, mantenerla in stato di decoro e restituirla integra alla cessazione del rapporto, salvo il normale deterioramento d’uso. Il tempo necessario per indossare e dismettere la divisa, ove la stessa debba essere obbligatoriamente sostituita all’inizio e al termine del turno presso la struttura alberghiera, rientra nell’orario di lavoro effettivo ai fini retributivi.

ART. 143 – LAVORO NOTTURNO ALBERGHIERO

In considerazione del carattere strutturalmente continuativo dell’attività ricettiva, che richiede in via permanente la presenza di personale durante le ore notturne per garantire l’accoglienza dell’ospite, la sicurezza della struttura e dei beni custoditi, la copertura del servizio di ricevimento e di portineria, le Parti disciplinano il lavoro notturno alberghiero in attuazione del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2, lett. d), del D. Lgs. n. 66/2003, si intende per periodo notturno il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Ai sensi della lett. e) del medesimo articolo, è considerato lavoratore notturno alberghiero il dipendente che svolga durante il periodo notturno almeno tre ore del proprio tempo di lavoro giornaliero in modo continuativo, ovvero almeno una parte del proprio orario di lavoro secondo le ulteriori modalità definite dal presente CCNL, ferma restando, in difetto di diversa specificazione, la qualificazione legale del lavoratore che svolga almeno tre ore di lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all’anno.

Per le prestazioni rese nel periodo notturno è corrisposta al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione oraria di fatto pari al:

a) 15% per il lavoro ordinario notturno reso fra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino dai lavoratori inseriti in regolari turni periodici comprensivi della fascia notturna (a titolo esemplificativo: portiere di notte, addetto al ricevimento del turno notturno, addetto alla vigilanza notturna);

b) 20% per il lavoro notturno reso fra le ore 22:00 e le ore 6:00 dai lavoratori non inseriti in regolari turni periodici, ossia chiamati a prestazione notturna in via occasionale o sostitutiva;

c) 40% per il lavoro straordinario notturno, ossia per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di lavoro all’interno del periodo notturno.

Le maggiorazioni di cui alle lettere a), b) e c) non sono fra loro cumulabili: in caso di concorso si applica unicamente la maggiorazione più favorevole al lavoratore.

Per tutte le ulteriori eventualità relative alle maggiorazioni in merito al Lavoro notturno, festivo o straordinario, si fa riferimento alla tabella delle maggiorazioni di cui all'articolo 14 del presente CCNL.

Il lavoratore notturno alberghiero è soggetto, a cura e a spese del datore di lavoro, ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dall'art. 14 del D.Lgs. n. 66/2003. In caso di sopravvenute condizioni di salute incompatibili con la prestazione notturna, accertate dal medico competente, il lavoratore ha diritto all'assegnazione, ove possibile, a mansioni di pari livello da svolgersi in turni diurni, senza pregiudizio del trattamento economico in godimento. È esclusa l'adibizione al lavoro notturno della lavoratrice in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dalla normativa di tutela della maternità.

ART. 144 – LAVORATORI DISCONTINUI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA – PORTIERI DI NOTTE

In applicazione della tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (richiamato dal D.P.R. 6 dicembre 1923, n. 1525), nonché in attuazione dell'art. 16 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, le Parti individuano nel settore alberghiero le seguenti figure quali addetti a mansioni discontinue ovvero di semplice attesa o custodia:

a) i portieri di notte e i portieri di giorno degli alberghi, addetti al ricevimento, alla custodia delle chiavi e dei valori della clientela, alla sorveglianza dell'ingresso e alla risposta alle chiamate dell'ospite durante le ore in cui la struttura non registra movimenti continuativi;

b) i custodi e i guardiani degli alberghi durante i periodi di chiusura stagionale o nelle ore di chiusura al pubblico della struttura;

c) gli addetti al guardaroba e i guardarobieri di notte, in quanto la prestazione è caratterizzata da prevalenti tempi di attesa intervallati da fasi di intervento;

d) gli autisti dell'albergo (drivers) addetti ai servizi di transfer e di accompagnamento dell'ospite, nei periodi di attesa fra una corsa e l'altra;

e) gli addetti alle centrali termiche e agli impianti di riscaldamento e raffrescamento dell'albergo, nei periodi di sola sorveglianza degli impianti;

f) gli ulteriori addetti a mansioni espressamente individuate dalla tabella di cui al R.D. n. 2657/1923 che risultino compatibili con l'organizzazione del lavoro nell'impresa alberghiera.

Per i lavoratori di cui al comma precedente l'orario normale di lavoro è elevato sino a un massimo di 45 ore settimanali, con riposo giornaliero non inferiore a 11 ore consecutive e riposo settimanale di 24 ore consecutive ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003. Nel turno di portineria notturna deve essere comunque garantita la possibilità di pause adeguate, compreso uno spazio attrezzato per il riposo del lavoratore durante le ore di minore afflusso, fermo restando l'obbligo di disponibilità immediata alla chiamata.

L'applicazione del regime delle mansioni discontinue non esonera il datore di lavoro dal computo, ai fini retributivi, di tutte le ore in cui il lavoratore è tenuto a rimanere presso la struttura a disposizione, nei limiti dell'orario di cui al comma precedente; le ore eccedenti tale limite sono compensate come straordinario, con le maggiorazioni previste dal presente CCNL.

ART. 145 – LAVORO INTERMITTENTE NEL SETTORE TURISTICO-RICETTIVO E DEI PUBBLICI ESERCIZI (Bar, Ristoranti e Sale da Ballo)

Le Parti, in ragione della struttura organizzativa peculiare dell'impresa e dell'andamento discontinuo della domanda, valorizzano il ricorso al contratto di lavoro intermittente di cui all'art. 13 e ss. del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Ai sensi dell'art. 13, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, le Parti danno atto che, trattandosi di settore espressamente individuato dalla legge fra quelli del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente concluso da imprese alberghiere non è soggetto al limite delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari previsto dalla norma medesima per gli altri settori; resta fermo il limite massimo della durata complessiva del rapporto previsto dal contratto individuale.

Il ricorso al lavoro intermittente è ammesso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per fronteggiare le seguenti esigenze tipiche dell'impresa alberghiera:

a) servizi di banqueting, ricevimenti, eventi privati, cerimonie, congressi e convegni ospitati nella struttura, per i quali è necessario integrare la dotazione organica ordinaria di sala, cucina e ricevimento;

b) picchi di presenze legati a singoli giorni di alta occupazione (weekend, ponti, festività), per il rinforzo dei servizi di ricevimento, di housekeeping e di colazione;

c) sostituzioni temporanee di lavoratori assenti per malattia, infortunio, congedi, ferie collettive concentrate o per altra causa di assenza giustificata;

d) ulteriori esigenze di intermittenza individuate dalla contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale.

Al lavoratore intermittente è corrisposta, per i periodi in cui si è obbligato a garantire la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, l'indennità di disponibilità prevista dall'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2015. Nei periodi di effettiva prestazione spettano al lavoratore intermittente, in applicazione del principio di non discriminazione, il medesimo trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile, riproporzionato in funzione della prestazione resa.

ART. 146 – RIPOSO COMPENSATIVO PER FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI LAVORATE

In considerazione del fatto che l'attività quivi disciplinate registrano nelle festività civili e religiose i propri picchi di occupazione e che la prestazione del personale in tali giornate costituisce condizione essenziale per garantire l'accoglienza e il servizio, le Parti disciplinano nei termini che seguono il riposo compensativo per festività infrasettimanali lavorate.

Sono considerate festività agli effetti del presente articolo le ricorrenze civili e religiose riconosciute dalla legge n. 260 del 27 maggio 1949 e successive modificazioni, fra cui: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, nonché la festa del Santo Patrono della località in cui ha sede la struttura.

Al lavoratore che presta servizio in una giornata di festività infrasettimanale (ossia in giornata festiva non coincidente con la domenica) spetta, in aggiunta al normale trattamento retributivo della giornata, una delle seguenti prestazioni a scelta del lavoratore stesso e compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura:

a) la corresponsione di una maggiorazione pari al 30% della retribuzione oraria di fatto per ogni ora di prestazione resa nella giornata festiva, da liquidarsi con la mensilità di riferimento; ovvero, in alternativa,

b) la fruizione di una giornata intera di riposo compensativo, da godere entro i sessanta giorni successivi alla festività lavorata, con accantonamento delle ore corrispondenti nella Banca delle Ore di cui all'art. 12 del presente CCNL.

Qualora la festività infrasettimanale coincida con il giorno ordinariamente destinato al riposo settimanale del lavoratore secondo i turni di servizio, al lavoratore spetta in ogni caso la corresponsione di una giornata di retribuzione aggiuntiva, fermo il diritto al godimento del riposo settimanale nel diverso giorno previsto dal turno.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo si cumulano con la maggiorazione per lavoro notturno di cui all'art. 143 ove la prestazione festiva sia resa anche in fascia notturna, mentre non si cumulano con la maggiorazione per lavoro straordinario, dovendosi in tal caso applicare unicamente quella più favorevole al lavoratore.

ART. 147 – VITTO E ALLOGGIO PER IL PERSONALE

Le Parti, in considerazione della prassi consolidata del settore, disciplinano la fornitura di vitto e di alloggio al personale dipendente quale prestazione in natura accessoria alla retribuzione, secondo quanto previsto dall'art. 2121, terzo comma, del codice civile, che ricomprende espressamente fra gli elementi computabili nell'indennità di mancato preavviso l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

Ove la fornitura del vitto sia prevista dall'organizzazione aziendale o concordata con il singolo lavoratore, il datore di lavoro garantisce al personale in servizio, durante i turni che ricomprendono i pasti principali, la consumazione gratuita del pasto presso la mensa interna del personale della struttura, ovvero all'interno della struttura stessa. Il pasto deve essere completo, sano, vario e adeguato alle esigenze nutrizionali del lavoratore, somministrato in locali idonei, e dotati delle attrezzature necessarie alla consumazione. La somministrazione del pasto presso la mensa del personale non concorre, ove di importo conforme ai limiti di esenzione fiscale e contributiva di cui all'art. 51 del TUIR, alla formazione del reddito imponibile del lavoratore.

In caso di mancata fornitura del pasto presso la mensa del personale (sia per impossibilità organizzativa, sia per turni che non comprendono l'orario dei pasti, sia in strutture prive di servizio mensa) è corrisposta al lavoratore un'indennità sostitutiva di mensa, il cui importo giornaliero è demandato alla contrattazione integrativa di secondo livello e comunque non inferiore al valore minimo definito dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

Per il personale alloggiato presso la struttura alberghiera o ricettiva, ove ciò sia previsto dal contratto individuale di lavoro o concordato per esigenze organizzative (a titolo esemplificativo: stagionali fuori sede, personale di alberghi in località montane o isolane, portieri di notte per i quali la prossimità al posto di lavoro è funzionale al servizio), il datore di lavoro mette a disposizione un alloggio dignitoso, sicuro e conforme ai parametri minimi previsti dalla normativa vigente in materia di idoneità abitativa, comprensivo dei servizi essenziali (riscaldamento, acqua corrente, luce, servizi igienici). L'alloggio è fornito a titolo gratuito, ferma restando l'applicazione dei valori convenzionali ai fini fiscali e contributivi previsti dalla normativa pro tempore vigente.

Il vitto e l'alloggio forniti al lavoratore concorrono, ai sensi dell'art. 2121, terzo comma, c.c., alla determinazione del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di mancato preavviso e di ogni altro istituto contrattuale calcolato sulla retribuzione globale di fatto, per il loro equivalente in denaro determinato secondo i valori convenzionali fissati dalla normativa di legge.

ART. 148 – MANCE E LIBERALITÀ DELLA CLIENTELA

Le Parti riconoscono che la corresponsione spontanea di somme da parte della clientela in segno di apprezzamento per il servizio ricevuto (mance, liberalità, tip) costituisce uso consolidato nei settori quivi disciplinati. Le mance non hanno natura retributiva e non costituiscono obbligazione del datore di lavoro nei confronti del lavoratore; esse rappresentano liberalità d'uso erogate direttamente dall'ospite al personale di servizio.

Le mance percepite direttamente dal lavoratore dalla clientela non concorrono alla determinazione della retribuzione di fatto ai fini del calcolo degli istituti contrattuali, salvo quanto previsto dalla normativa fiscale pro tempore vigente in materia di tassazione agevolata

delle mance nei settori quivi disciplinati (strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande) - art. 1, commi 58-62, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, e successive modificazioni.

Qualora il datore di lavoro istituisca, anche su richiesta del personale o per prassi consolidata della struttura, un sistema di raccolta collettiva delle mance (cassa mance, tronc, service charge), la ripartizione delle somme così raccolte avviene secondo criteri di equità e di proporzionalità, definiti con accordo tra direzione e RSA/RSU ovvero, in mancanza, in base alla seguente articolazione: i) reparto interessato dal servizio (sala, ricevimento, piani, bar); ii) livello di inquadramento del lavoratore; iii) percentuale di presenza effettiva nel periodo di riferimento.

Le somme distribuite tramite cassa mance sono erogate al lavoratore con cadenza periodica, di norma mensile, mediante annotazione separata nel cedolino paga, ai fini della corretta tracciabilità e dell'applicazione del regime fiscale di favore di cui al comma precedente. Il datore di lavoro garantisce la trasparenza nella gestione della cassa mance, mettendo a disposizione del personale rendicontazioni periodiche delle somme raccolte e dei criteri di ripartizione applicati.

Il datore di lavoro non può, in nessun caso, trattenere a proprio favore in tutto o in parte le somme erogate dalla clientela a titolo di mancia o di liberalità in favore del personale. Eventuali importi addebitati in fattura all'ospite a titolo di service charge o di coperto integrativo del servizio, ove non destinati al personale, restano nella piena disponibilità dell'impresa e non rientrano nella disciplina del presente articolo.

PARTE SPECIALE – AZIENDE DI STAGIONE E RISTORAZIONE COLLETTIVA

ART. 149 – LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni: banqueting; meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari; attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari; prestazioni rese in occasione dei fine settimana; prestazioni rese in occasione delle festività; ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.
I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente Bilaterale di cui all'art. 128 del presente CCNL con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

ART. 150 – INTENSIFICAZIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO

Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.
Nell'ambito delle informazioni rese alle rappresentanze sindacali in materia di contratti a tempo determinato, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

ART. 151 – DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, hanno convenuto quanto segue:

a) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 120-bis e dell'art. 150 del presente CCNL.

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 2 dell'articolo 21 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione: nell'ipotesi di contratti stipulati per fasi di avvio di nuove attività; nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo; nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 120-bis e dell'art. 150 del presente CCNL.

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'articolo 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui all'art. 120-bis e all'art. 150 del presente CCNL.

ART. 152 – CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ATTIVITÀ NELLE AZIENDE DI STAGIONE

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

ART. 153 – RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE IN AZIENDE DI STAGIONE

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

ART. 154 – RIPOSI COMPENSATIVI DEI LAVORATORI STAGIONALI IN AZIENDE DI STAGIONE

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico previsto per il lavoro straordinario dall'art. 14 del presente CCNL, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I permessi retribuiti non goduti di cui all'art. 17 del presente CCNL concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e di tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

PROTOCOLLO APPALTI NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Le Parti, considerato:

il lavoro svolto a livello europeo nell'ambito del Dialogo Sociale di settore, con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e di Food Service Europe (Federazione europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", nonché delle azioni a livello europeo volte al suo periodico aggiornamento;
l'emanazione periodica, ai sensi del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera, sulla base dei quali il committente dovrà individuare l'incidenza dei costi della manodopera da includere nella base d'asta, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;
che il presente CCNL, in quanto sottoscritto da associazioni imprenditoriali e da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, dispone dei requisiti di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità sia di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, il riferimento al presente CCNL sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'articolo 11 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;

b) che sia emanato, in base al presente CCNL, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto sulla determinazione del costo della manodopera, sulla base del quale il committente dovrà individuare i costi della manodopera da includere nella base d'asta, ai sensi dell'articolo 41, comma 14, del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;

c) che, ai fini del rispetto dell'articolo 108 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, nel settore della Ristorazione Collettiva sia effettivamente garantita l'aggiudicazione dell'appalto sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo;

d) di prevedere, in caso di A.T.I., Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici.

ART. 155 – CAMBI DI GESTIONE NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA – FINALITÀ

Rilevato che il settore della ristorazione collettiva è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto, determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

ART. 156 – CAMBI DI GESTIONE – PROCEDURE

La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto, dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e competenti per territorio, mediante lettera contenente le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto: nominativo e codice fiscale; data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale; livello di inquadramento, mansione e orario di lavoro settimanale indicati nel contratto individuale; assunzione ai sensi della legge n. 68 del 1999 e s.m.i.

La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto, dovrà far pervenire all'impresa subentrante la seguente documentazione relativa a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto: nominativo e codice fiscale; eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza; data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale; livello di inquadramento, mansione e ore di lavoro settimanali indicati nel contratto individuale; dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nell'anno di calendario corrente del cambio di gestione; elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68 del 1999 e s.m.i.; le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, attestati di primo soccorso, antincendio e alle iniziative in materia di formazione e informazione; cedolini paga dei sei mesi precedenti alla data del passaggio; iscrizione dei lavoratori a Fondi di Previdenza complementare; le iniziative di formazione e/o addestramento, incluse quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato stipulati e/o quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino e/o quelle svolte in base all'accordo Stato/Regioni del 22 febbraio 2012 e s.m.i.; il certificato penale del casellario giudiziale, se in possesso dell'azienda uscente, al fine di ottemperare agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 39 del 2014.

La Gestione subentrante – anch'essa con la massima tempestività possibile, comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto – darà a sua volta formale comunicazione scritta alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

ART. 157 – CAMBI DI GESTIONE – INCONTRI DI VERIFICA

Su richiesta di una delle Parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica dell'applicazione delle norme previste in materia di cambio di gestione, preventivi all'evento considerato. Tali incontri dovranno concludersi di norma entro l'inizio dell'appalto.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva

.

ART. 158 – CAMBI DI GESTIONE – ASSUNZIONI

La Gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno sei mesi al LUL (Libro Unico del Lavoro) riferito all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti dei lavoratori.

Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai sei mesi, la Gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, di cui al comma 1, che risulti regolarmente occupato da almeno sei mesi nell'unità produttiva interessata.

ART. 159 – CAMBI DI GESTIONE – RIORGANIZZAZIONE

Gli incontri di cui all'art. 157 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative: a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio; b) mutamenti nelle tecnologie produttive; c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto; d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo dell'occupazione del soggetto appaltante.

In tutti questi casi, nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso – ove sussistano le specifiche condizioni di legge – agli ammortizzatori sociali.

ART. 160 – CAMBI DI GESTIONE – POSSIBILITÀ DI REIMPIEGO

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

ART. 161 – CAMBI DI GESTIONE – CONDIZIONI

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al comma 1 dell'art. 158, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui all'art. 64 del presente CCNL.
Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni Sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

ART. 162 – CAMBI DI GESTIONE – GARANZIE RETRIBUTIVE

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 159, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate, derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno sei mesi alla data di cambiamento di gestione, in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'art. 161, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 32 del presente CCNL, l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la Gestione uscente.
Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal presente CCNL e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

ART. 163 – CAMBI DI GESTIONE – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le norme di cui agli artt. da 155 a 165 disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva, che rimane di esclusiva competenza delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

ART. 164 – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

A parziale deroga di quanto previsto in materia di contrattazione collettiva decentrata dall'art. 74 del presente CCNL, per il settore della ristorazione collettiva (mense) i trattamenti integrativi salariali comunque denominati saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali/territoriali dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e delle associazioni datoriali stipulanti il presente Contratto.

ART. 165 – CAMBI DI GESTIONE – CENTRI DI COTTURA E CENTRI DI PRODUZIONE PASTI

La disciplina di cui agli articoli che precedono si applica anche nei confronti del personale operante presso i centri di produzione e smistamento pasti di pertinenza dell'appalto.
Qualora il centro di cottura sia di pertinenza di più appalti, la Gestione subentrante assumerà il personale addetto all'appalto oggetto di cambio di gestione. Al fine di consentire le adeguate verifiche di cui all'art. 157 e dell'eventuale confronto di cui all'art. 158 e successivi, l'azienda uscente fornirà all'azienda subentrante ed alle Organizzazioni Sindacali ogni dato utile alla corretta individuazione della quantità di organico impiegato nell'appalto oggetto del cambio di gestione, ivi comprese le informazioni rese al committente nell'esercizio dell'attività.

ART. 166 – SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Le Parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.
Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.
In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute – a giudizio della direzione sanitaria – possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.
Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.
Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

ART. 167 – SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE/SUBCONCESSIONE O IN CONTRATTI DI LOCAZIONE IN CENTRI COMMERCIALI

Premesso che il mercato della ristorazione e della somministrazione di alimenti e bevande si sviluppa anche mediante attività esercitate in forza di concessioni pubbliche o private, nonché attraverso procedure di affidamento conseguenti alla partecipazione a bandi di gara, e considerato che tali procedure devono essere predisposte e disciplinate dai soggetti competenti secondo criteri e modalità idonei a garantire la trasparenza, la qualità dei servizi erogati, la tutela dei livelli occupazionali e il rispetto degli obblighi derivanti dal presente CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale e territoriale sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché ad assicurare la corretta applicazione della normativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, al rispetto dei trattamenti economici e normativi vigenti e ai relativi adempimenti previdenziali conseguenti, le Parti convengono quanto segue.
Al fine di favorire lo sviluppo di un mercato delle concessioni caratterizzato dalla presenza di operatori in grado di garantire elevati standard qualitativi, adeguate competenze professionali e piena osservanza delle disposizioni contrattuali e di legge, assicurando nel contempo la tutela dei lavoratori interessati, convengono che in tutti i casi di subentro di un nuovo operatore ad altro operatore nell'ambito di successivi rapporti concessori, nonché nei casi di subentro in contratti di locazione relativi a esercizi operanti all'interno di centri commerciali, quando tali fattispecie non siano qualificabili come cessione di azienda o di ramo d'azienda, trova applicazione la disciplina prevista dagli articoli da 155 a 163 del presente CCNL.

Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale per l'affidamento dei servizi di ristoro e di market sono disciplinate dai commi seguenti.
La Gestione uscente, secondo quanto previsto dall'articolo 47 della legge n. 428/1990 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 156 del presente CCNL, circa il subentro nella concessione da parte della Gestione subentrante, che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.
La Gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata con le modalità di seguito indicate: a) il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'articolo 2112 c.c. con le previsioni di cui ai punti che seguono: quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del TFR e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive, i permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la Gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione; l'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione

precedente, anche attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di riqualificazione professionale. Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.

ART. 168 – RISTORANTI E BUFFET DI STAZIONE

Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffet delle stazioni ferroviarie, fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso in cui l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di legge.

PARTE SPECIALE – STABILIMENTI BALNEARI

Le disposizioni della presente Parte Speciale (artt. 169 e 170) si applicano in materia di orario di lavoro ed elasticità agli stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali di cui al Campo di applicazione del presente CCNL e al relativo personale dipendente.

ART. 169 – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.
Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.
Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.
Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

In deroga a quanto previsto al comma 1, per gli stabilimenti balneari la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore per il personale impiegatizio e in 44 ore per il personale non impiegatizio.
La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro per gli stabilimenti balneari è fissata in sei giornate. L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni; nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana, da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore. I turni di riposo settimanale e di congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.
In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.
Distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro. In relazione alla peculiarità del settore, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.
Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 121 e 123 del presente CCNL, nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.
Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane vi sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le Parti.
Ai fini dell'applicazione della distribuzione multiperiodale, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo. Sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.
Le Parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale l'estensione del sistema di orario multiperiodale ai rapporti di lavoro a tempo parziale. Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.
Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto entro il limite massimo di 250 ore annue per ciascun lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, fatte salve le

diverse e maggiori soglie eventualmente stabilite dal presente CCNL o dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale. In ogni caso, anche al di sotto di tale limite e pur in presenza di regimi multiperiodali, le prestazioni non possono pregiudicare il rispetto dei principi generali di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, del riposo giornaliero e settimanale e della durata media massima di 48 ore settimanali di cui all'art. 4 del medesimo decreto.

ART. 170 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO – ELASTICITÀ

In coerenza con l'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro disciplinata dall'art. 169 del presente CCNL, di cui costituisce disciplina applicativa e di dettaglio, ai sensi degli artt. 3, comma 2, e 4, commi 3 e 4, del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, le Parti riconoscono alle imprese del settore la facoltà di gestire l'orario contrattuale con criteri di flessibilità ed elasticità, con la possibilità di prevedere settimane di prestazione superiore alla media contrattuale e settimane di prestazione inferiore, compensate fra loro nell'arco di un periodo di riferimento non superiore a dodici mesi. Le ore prestate nelle settimane di maggior impegno, entro il limite della media contrattuale di periodo, non costituiscono lavoro straordinario e non danno luogo ad alcuna maggiorazione, essendo recuperate mediante corrispondente riduzione dell'orario nelle settimane di minor impegno. È in ogni caso garantito il rispetto del limite della durata media settimanale di 48 ore comprensiva dello straordinario, del riposo giornaliero di 11 ore consecutive, del riposo settimanale di 24 ore consecutive da cumularsi al riposo giornaliero (calcolato come media in 14 giorni), nonché della pausa giornaliera per orari superiori a 6 ore, ai sensi degli articoli 4, 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003.

In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

Qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro mese non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi né a detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le ore contrattualmente previste nell'arco di un periodo di 12 mesi. Le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, ha carattere obbligatorio e deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati, sia giornalieri sia turnisti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata. Sono ammesse deroghe individuali esclusivamente in presenza di comprovati impedimenti. La flessibilità potrà essere di volta in volta articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta, nella quale devono essere indicate

le modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.
Il presente articolo non si applica al personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa; ai capi reparto o capi turno; ai manutentori; nonché nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione. L'esclusione relativa ai lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia opera limitatamente alle figure la cui prestazione non sia computata ai fini dell'orario di lavoro effettivo e non si applica, in ogni caso, al personale non impiegatizio degli stabilimenti balneari di cui all'art. 16, comma 1, lettera p), del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, al quale resta applicabile lo specifico regime di articolazione dell'orario di cui all'art. 169, commi 5 e 6, del presente CCNL.
Qualora i regimi di flessibilità ed elasticità di cui al presente articolo incidano sui periodi di riposo giornaliero o settimanale del lavoratore, le relative deroghe sono ammesse, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, esclusivamente a condizione che al lavoratore siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero, nei casi eccezionali in cui ciò non sia possibile per motivi oggettivi, una protezione appropriata. Resta in ogni caso fermo il rispetto del riposo giornaliero di 11 ore consecutive e del riposo settimanale di 24 ore consecutive, calcolato come media nel periodo di riferimento, ai sensi degli artt. 7 e 9 del medesimo decreto.

ART. 171 – AGGIORNAMENTO DELLA DISCIPLINA E VERIFICA DELL'AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti, nell'esercizio della propria autonomia negoziale, convengono di procedere, ove necessario e mediante specifici accordi, all'aggiornamento e al coordinamento del testo del presente CCNL per recepire le sopravvenienze legislative e ogni ulteriore modifica o integrazione ritenuta opportuna. Resta fermo che tali interventi non possono in alcun caso pregiudicare i diritti già definitivamente acquisiti dai lavoratori.
Le Parti si danno reciprocamente atto che, in costanza di vigenza del presente CCNL, potrebbero emergere specifici ambiti applicativi o nuove esigenze settoriali tali da richiedere una disciplina contrattuale autonoma. In tali circostanze le Parti si riservano la facoltà di avviare percorsi di rinnovo anticipato limitatamente ai comparti interessati e di sottoscrivere appositi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL di comparto, ai lavoratori interessati continua ad applicarsi senza soluzione di continuità la disciplina del presente contratto.
A tal fine le Parti concordano di incontrarsi almeno una volta l'anno per una verifica congiunta dell'andamento del settore, delle evoluzioni normative e delle esigenze applicative emerse, valutando le iniziative contrattuali più opportune.

ALLEGATO

Classificazione del Personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

LIVELLO DIRIGENTE

Titolo: Dirigente

Declaratoria: Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore

Il Lavoratore subordinato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello, con formali ed appropriate deleghe di gestione e di rappresentanza, e quale Alter Ego dell'Imprenditore, promuove, coordina e gestisce la realizzazione degli obiettivi generali dell'Impresa Media o Grande. Esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo d'Impresa Media o Grande.

LIVELLO QUADRO

Titolo: Quadro - Direttore con Rappresentanza

Declaratoria: Direttore, con Rappresentanza

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello, con deleghe Gestionali e/o di Rappresentanza, esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo di una pluralità di Clienti o d'Impresa Piccola, Media o Grande.

Secondo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello Dirigente, nei primi 24 mesi d'inserimento formativo nella mansione;

Terzo Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello Dirigente, nei primi 36 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze, Responsabilità e deleghe di Rappresentanza previste dalla Declaratoria del presente livello "Quadro", in ambito operativo Medio - Grande:

- **Direttore Generale:** È Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera piccola Azienda:
- **Direttore Amministrativo:** Gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio

aziendale, che ha il compito di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:

- **Direttore Contabilità Generale:** Gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
- **Direttore Finanziario:** Gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria ed i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:
- **Direttore Controllo di Gestione:** Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo. Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
- **Direttore Qualità:** In accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei prodotti e servizi concordando anche le procedure di controllo con la Direzione Generale. Definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità:
- **Responsabile Commerciale:** Gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di Vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:
- **Direttore del Personale:** Gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
- **Direttore Sistemi Informativi:** Gestisce e assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore.

- **Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni:** Assicura l'efficienza d'impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici settoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione ed il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze di continuità dei servizi. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il R.S.P.P. (Responsabile, interno o esterno, del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (safety). Si assicura che gli impianti di sicurezza (security) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica:
- **Direttore Approvvigionamenti e Logistica:** Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione concreta e l'effettuazione dei servizi. Gestisce, organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei
- **Direttore d'Albergo - Hotel:** È Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera struttura di competenza:
- **Direttore di Campeggio/Villaggio Turistico**
- **Direttore Parco**
- **Direttore Manutenzioni Parco**
- **Direttore Artistico**
- **Direttore Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico**
- **Direttore del Porto**
- **Direttore d'Azienda di Servizi integrati alle Strutture Ricettive**
- **Direttore Tecnico di Agenzia di Viaggio:** In possesso di apposita abilitazione, è responsabile, anche nei confronti di terzi, della gestione e coordinamento dell'intera Agenzia di Viaggio, nel rispetto della normativa nazionale e regionale applicabile. Elabora le strategie aziendali e le politiche finanziarie, gestionali e di marketing; definisce gli obiettivi aziendali e pianifica i servizi offerti dall'Agenzia; gestisce e promuove la vendita dei servizi; gestisce, coordina e forma il personale dipendente:

- **Direttore di Ristorante:** È Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera struttura:
- **Direttore Ristorazione Collettiva**
- **Gerente di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale**

LIVELLO A1

Titolo: Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza

Declaratoria: Direttore, senza Rappresentanza

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello che si differenzia dal livello Quadro per l'assenza di deleghe di

Rappresentanza. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo, normalmente in Piccole o Medie Aziende o in Settori aziendali equivalenti o per una equivalente area di competenza. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle proprie funzioni, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Secondo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello Quadro, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Terzo Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello Quadro, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello "Impiegato Direttivo A1", in Impresa Media

- **Medio - Grande**
- **Vice Direttore:** Ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera struttura o dei servizi nel loro complesso. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono adeguate capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
- **Direttore Amministrativo:** È preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, liberi professionisti, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti e provvede alla loro formazione. Ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche
- **Direttore Finanziario e Assicurativo:** È responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle

liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:

- **Direttore Controllo di Gestione:** Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
- **Direttore Qualità:** In accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare le certificazioni di qualità aziendale. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità:
- **Direttore Vendite:** Assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura ed i costi variabili. Gestisce e sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di
- **Direttore Commerciale:** Procede all'elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di servizi, impianti e zona, assicurandone il conseguimento. Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori, proponendo soluzioni e intervenendo direttamente per risolvere scostamenti negativi. Gestisce la Rete di Vendita (Filiali, Concessionari, Agenti e Operatori di vendita), coordinando la programmazione dei piani di visita ai Clienti:
- **Responsabile Area Manager**
- **Direttore del Personale:** Conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane. Cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:
- **Direttore Approvvigionamenti e Logistica:** Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento di materie prime, d'impianti, attrezzature e materiali che siano stati richiesti per garantire l'esercizio, l'erogazione dei servizi previsti e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e

responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Effettua la ricerca e la selezione delle soluzioni più vantaggiose (acquisto, leasing, affitto, noleggio, ecc.) per gli impianti, i mezzi e per le

- **Responsabile dei Sistemi Informativi:** Assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
- **Responsabile Struttura e/o Servizi:** Ha la responsabilità della gestione e diretto e autonomo coordinamento dell'intera struttura e/o servizi. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono adeguate capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
- **Direttore d'Albergo - Hotel**
- **Direttore di Campeggio/Villaggio Turistico**
- **Direttore Parco**
- **Direttore Manutenzioni Parco**
- **Direttore Artistico**
- **Direttore Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico**
- **Direttore del Porto**
- **Direttore d'Azienda di Servizi integrati alle Strutture Ricettive**
- **Direttore Tecnico di Agenzia di Viaggio:** In possesso di apposita abilitazione, è responsabile dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera Agenzia di Viaggio, nel rispetto della normativa regionale applicabile. Elabora le strategie aziendali e le politiche finanziarie, gestionali e di marketing; definisce gli obiettivi aziendali e pianifica i servizi offerti dall'Agenzia; gestisce e promuove la vendita dei servizi; gestisce, coordina e forma il personale dipendente:
- **Direttore di Ristorante:** Ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera struttura o servizi. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono adeguate capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
- **Direttore Ristorazione Collettiva**

- **Gerente di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale**
- **Responsabile Supervisori e Ispettori:** In diversi estesi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali, attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo:

LIVELLO A2

Titolo: Impiegato Direttivo - Responsabile o Capo Servizio/Area

Declaratoria: Responsabile o Capo Servizio/Area

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello con responsabilità e controllo sui Collaboratori sottoposti, normalmente in Media Impresa, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, gestisce i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Responsabile apicale Amministrativo, Tecnico o Commerciale.

Secondo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello A1, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Terzo Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello A1, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato Direttivo A2", in Media Impresa:

- **Responsabile Servizi Amministrativi:** È gestore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
- **Responsabile Finanziario e Assicurativo:** È gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
- **Responsabile Controllo di Gestione:** Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
- **Responsabile Servizio Qualità:** In accordo con la Direzione Generale, gestisce e definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Definisce le procedure interne, i protocolli di qualità aziendale, i protocolli di qualità sui beni e servizi offerti dai fornitori, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina

la struttura di controllo della qualità dei servizi conformemente alle procedure concordate con la Direzione Generale o Tecnico Operativa. Propone, ad ogni livello, programmi e piani atti a sensibilizzare l'attenzione alle problematiche della qualità aziendale:

- **Capo Servizio Approvvigionamenti:** Gestisce e assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione e l'effettuazione dei servizi. Organizza e controlla che i
- **Capo Servizio Personale:** Ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestisce le relazioni sindacali, il contenzioso disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente effettuazione dei Servizi di sede. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
- **Capo Servizio Legale e Contenzioso:** Gestisce, in autonomia, il contenzioso legale dell'Azienda. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Gestisce e coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale e i Collaboratori sottoposti, rispondendo dei risultati complessivi:
- **Capo Servizio Area Manager:** Gestisce, in collaborazione con il proprio diretto Superiore, il raggiungimento degli obiettivi di vendita (volume, profitto, fatturato, previsioni) in una o più aree geografiche, assicurandone il conseguimento. Concorre con il Responsabile di Settore alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Gestisce e coordina la Rete di Vendita di propria
- **Capo Servizio Sistemi Informativi:** Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati e coordina i relativi sottoposti. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od offerti. Contribuisce, assieme ai Responsabili delle funzioni, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
- **Gerente Struttura:** Gestisce un servizio che comprende competenze multisettoriali (gestionali, commerciali, tecniche e amministrative), con la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
- **Responsabile/Capo Servizio**
- **Responsabile Manutenzioni Parco**

- **Responsabile Artistico**
- **Responsabile Laboratorio Chimico/Fisico/Biologico**
- **Responsabile di Agenzia di Viaggio:** Gestisce e coordina le attività di natura tecnico-specialistica, concernente la produzione, l'organizzazione o l'intermediazione di viaggi e di altri prodotti turistici, con responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
- **Responsabile Servizio di Consulenza, Promozione e Vendita Viaggi e**
- **Responsabile Approvvigionamenti:** Coordina un servizio che comprende competenze intersettoriali (produttive, amministrative, tecniche o commerciali) e che abbia la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
- **Sovraintendente Catering**
- **Sovraintendente Cucine**
- **Sovraintendente Sala e Ricevimento**
- **Sovraintendente Laboratori**
- **Gerente di Punto Vendita o Area di sosta e ristoro autostradale**
- **Capo Servizio Supervisori e/o Ispettori:** In diversi estesi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo:

LIVELLO B1

Titolo: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto · Operatore di Vendita Gestionale

Declaratoria: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell'area di competenza, coordina le risorse umane e materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente Sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d'Area.

Declaratoria: Operatore di Vendita Gestionale

L'Impiegato "Capo Ufficio" Commerciale che, pur svolgendo attività di vendita diretta, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste per il presente livello e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Prima Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, gestisce, coordina e forma l'intero Gruppo, con responsabilità diretta dei loro risultati. Elabora le statistiche sui prodotti/servizi venduti. Formula piani commerciali tramite l'analisi di mercato effettivo, potenziale e sulla concorrenza. Sviluppa, in sinergia con la Direzione, le correlate iniziative commerciali e promozionali di vendita.

Terzo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello A2, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Quarto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello A2, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato Gestionale B1

- **Capo Ufficio Contabilità:** Quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
- **Capo Ufficio Controllo di gestione:** Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:

- **Capo Ufficio Commerciale:** Gestisce, coordina e forma gli Operatori di Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall'Azienda, con responsabilità dei loro risultati:
- **Capo Ufficio Approvvigionamenti:** Assicura l'approvvigionamento di materie prime, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la gestione dei servizi. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento attraverso la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Gestisce gli addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:
- **Capo Ufficio Paghe e Contributi:** Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora
- **Capo Ufficio Selezione e Formazione**
- **Capo Ufficio Logistica:** Organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e dei mezzi (autovetture, autocarri ecc.). Nella propria attività e al fine di garantire il razionale rifornimento di quanto necessario, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico aziendale e dei magazzini. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
- **Capo Magazzino**
- **Capo Ufficio di settore informatico:** Cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
- **Capo Ufficio Analisti reti e pc:** Gestisce, nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
- **Capo Ufficio Disegni e Progetti:** Effettua la progettazione di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Gestisce, coordina e forma correttamente le risorse umane sottoposte, con responsabilità di risultato:
- **Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD - CAM**
- **Capo Reparto Officine di Riparazione:** Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., svolge mansioni in autonomia organizzativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle direttive ricevute, le cause dei difetti, la soluzione più

conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie ecc.). Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:

- **Capo Reparto Installazioni Impianti:** È in possesso di elevate competenze plurisettoriali specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
- **Capo Reparto Manutenzione:** È in possesso di elevate conoscenze specialistiche plurisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
- **Operatore di Vendita Gestionale:** Quale Responsabile di un gruppo di Operatori di Vendita di livelli inferiori, gestisce, coordina e motiva il personale affidato. Visita i principali Clienti, consolidati o potenziali, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Risponde dei risultati del gruppo gestito:
- **Veterinario - Responsabile Clinica Veterinaria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze gestionali, organizzative, tecniche e commerciali, in possesso dei titoli e abilitazioni previsti, gestisce l'attività di propria competenza, con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati:
- **Responsabile Manutenzioni Parco**
- **Responsabile Laboratori**
- **Responsabile Ufficio ricezione e assegnazione ormeggi**
- **Responsabile Ufficio assistenza tecnica e scalo**
- **Responsabile Reparto marinaresco**
- **Responsabile Attività di avviamento, manutenzione e chiusura delle**
- **Responsabile Sedi Congressuali**
- **Responsabile di Area di sosta e ristoro autostradale**
- **Responsabile Ricevimento e Portineria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e tecniche, gestisce i servizi di ricevimento e portineria "H24", con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati. Coordina e forma normalmente almeno 5 sottoposti del proprio settore di competenza:
- **Gestore di Ostello:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche, commerciali e tecniche, in possesso delle abilitazioni e titoli eventualmente previsti, gestisce la struttura occupandosi dell'attività ricettiva dei Clienti; assicura la preparazione e somministrazione di cibi e bevande, nonchè la manutenzione e pulizia dei locali di pertinenza. Si occupa delle iniziative promozionali e commerciali, nonchè della gestione, coordinamento e formazione del personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo:

- **Gestore di Residence**
- **Gestore di Agriturismo**
- **Gestore di Colonie Climatiche, marine e montane, case per ferie**
- **Gestore di Rifugio alpino**
- **Gestore Stabilimento balneare, marino, fluviale, lacuale e piscinali**
- **Gestore Impianti di risalita**
- **Responsabile Infermeria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze gestionali, organizzative e sanitarie, in possesso dei titoli e abilitazioni previsti, gestisce l'attività di propria competenza, con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati:
- **Responsabile Fisioterapia**
- **Responsabile Area Benessere**
- **Gestore Eventi Promozionali:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze gestionali, organizzative, tecniche e commerciali, gestisce l'attività di propria competenza, con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati:
- **Gestore Addetti Vendita - Commessi**
- **Gestore Consulenti - Venditori Turistici:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze gestionali, organizzative, tecniche e turistiche, in possesso dei titoli e abilitazioni eventualmente previsti, gestisce l'attività di propria competenza, con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati:
- **Gestore Eventi Turistici e Culturali**
- **Responsabile Sviluppo e Assistenza di Network di agenzie di viaggi**
- **Responsabile Punto Vendita:** Per le proprie competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, la loro qualità, caratteristiche, l'esposizione dei prodotti, il ricevimento dei Clienti e la conoscenza della disciplina del lavoro, gestisce e controlla le attività coordinate e il rispetto delle disposizioni aziendali e legali pertinenti. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo coordinato:
- **Gestore Caffè - Bar e/o Sala da Tè**
- **Responsabile Area di sosta e ristoro autostradale**
- **Ispettore di Struttura**
- **Gestore Responsabile di Cucina:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, loro preparazione, cottura, presentazione e ricette, pur eseguendo fasi di lavoro, predispone il Menù, effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti, gli inventari e delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 5 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti:
- **Executive Chef**

- **Gestore Responsabile di Pasticceria:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione di dolci, creme e ogni altro prodotto di pasticceria, pur eseguendo le fasi di lavoro, effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti, gli inventari e delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 5 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti:
- **Gestore Responsabile di Gelateria:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione dei prodotti di gelateria, pur eseguendo le fasi di lavoro, effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti, gli inventari e delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 5 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti:
- **Responsabile di Gastronomia:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali in materia di gastronomia, prodotti freschi, prodotti da forno, pur eseguendo tutte le fasi di lavoro, effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti, gli inventari e delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 5 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti:
- **Responsabile del Reparto Freschi**
- **Responsabile di Panetteria**

LIVELLO B2

Titolo: a. Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra · Impiegato Gestionale · Operatore di Vendita di Prima Categoria b. Coordinatore · Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale · Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale

Declaratoria: Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello nell'ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce Sottoposti, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

Declaratoria: Operatore di Vendita di Prima Categoria

L'Impiegato Commerciale "Gestore" che svolge attività di vendita diretta e, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Seconda Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, nonché le competenze tecniche, è stabilmente incaricato di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede inoltre a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro degli Operatori di Vendita di livello inferiore.

Declaratoria: Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

Declaratoria: Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello con competenze specialistiche plurisettoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori.

Quinto Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello B1, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione;

Sesto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello B1, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato Gestionale B2":

- **Gestore Addetti Commercio Estero:** In possesso di elevate competenze commerciali settoriali e con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina,
- **Gestore Vendite di prodotto**
- **Gestore Traduttori**
- **Responsabile Squadra Montatori/Manutentori:** In possesso di conoscenze specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, gestisce, coordina e forma sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti:
- **Capo Squadra Riparatori:** Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., gestisce, coordina e forma sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti:
- **Amministrativa:** È Impiegato Specialista in area:
- **Approvvigionamenti/Acquisti**
- **Personale**
- **Tecnica progetti**
- **Tecnica impianti**
- **Informatica**
- **Logistica**
- **Qualità**
- **Tecnico-commerciale:** Con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano:
- **Traduttore multilingue**
- **Realizzatore di Campagne promozionali:** Cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali. Coordina e forma sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro dei promoter, hostess, steward, allestitori, dimostratori ed altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo:
- **Responsabile Artistico - Art Director:** In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile dell'ideazione di campagne pubblicitarie attraverso i differenti media, dalle affissioni fino al web, curandone l'aspetto visivo, grafico e la forma, secondo le tendenze del costume e della comunicazione, traducendo i "concetti della campagna" in immagini. Segue la realizzazione di fotografie, immagini e impaginazione dei testi

(comunicati, brochure, pieghevoli e cartellonistica). Si occupa della produzione e post produzione della pubblicità, garantendo il raggiungimento del risultato in termini temporali, quantitativi e qualitativi:

- **Redattore prodotti multimediali - Copy Writer:** In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, interpretando i fabbisogni di committenti ed utenti, realizza in autonomia le operazioni di editing di un testo assicurandone coerenza, chiarezza, completezza e correttezza, nel rispetto dei contenuti, dello stile dell'autore e delle linee editoriali:
- **Responsabile Ufficio Stampa:** È il portavoce dell'Organizzazione. La sua attività consiste principalmente nell'assicurare una strategia di comunicazione esterna e, al contempo, nel promuovere l'immagine dell'azienda. Si occupa della redazione dei testi per i comunicati agli organi di stampa e ai media, di cui poi segue e controlla anche le fasi di trasmissione. Cura la rassegna stampa ed organizza le conferenze stampa; di queste, cura sia gli aspetti operativi (inviti, luoghi, orari, relatori, realizzazione di un press kit) sia la selezione delle notizie da divulgare, rilevando gli aspetti coerenti con l'immagine da comunicare. Ha
- **Responsabile Pubblicità - Web Advertising Manager:** Pianifica, gestisce e coordina l'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di pubblicità, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione più adeguati al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni, alla tipologia e alla quantità di destinatari interessati:
- **Responsabile progettazione dell'esperienza utente - User Experience:** È il responsabile del design visuale e dell'interazione tra Utente e Sistema, attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design. Integra i requisiti dell'utente, dell'applicazione, i vincoli di accessibilità e di usabilità in un'interfaccia visuale e in un modello di interazione (esperienza dell'utente), il più possibile integrato e uniforme. Sviluppa lo "stile" visuale e interattivo che possa allo stesso tempo caratterizzare l'applicazione Web (dotandola di caratteri distintivi) e garantire il raggiungimento efficace (portarlo nel punto giusto) ed efficiente (fargli fare il giusto numero di click) degli obiettivi dell'utente:
- **Interprete simultaneo:** Con ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di interpretariato, è:
- **Operatore di Vendita di Prima Categoria:** Elabora le previsioni di vendita del proprio territorio, operando al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Gestisce Operatori di Vendita di livello inferiore, operanti nelle zone del
- **Conduttore impianti termici di Prima categoria:** È conduttore d'impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina organizzativamente un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio e la copertura "H24". Gestisce in autonomia lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale:

- **Responsabile Ricevimento e Portineria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e tecniche, gestisce i servizi di ricevimento e portineria "H24", con responsabilità diretta del lavoro svolto dai sottoposti e dei loro risultati. Coordina e forma normalmente fino a 4 sottoposti del proprio settore di competenza:
- **Gestore di Bed and Breakfast:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e tecniche, in possesso delle abilitazioni e titoli previsti, gestisce la struttura occupandosi dell'attività ricettiva dei Clienti, la preparazione dei pasti, nonchè la pulizia dei locali. Si occupa delle attività amministrative correlate. Gestisce, controlla e sviluppa il personale sottoposto:
- **Gestore - Responsabile Area Fitness:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze sportive, linguistiche e l'utilizzo delle attrezzature, in possesso delle abilitazioni e titoli previsti, gestisce l'area fitness quando integrata nelle Strutture Ricettive, occupandosi delle correlate attività amministrative e sull'igiene e sicurezza del lavoro e dei locali. Gestisce, controlla e sviluppa il personale sottoposto:
- **Responsabile Impianti Tecnici e Luci:** Esegue lavori plurisettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione, manutenzione e controllo degli impianti:
- **Responsabile Reparto Estetica:** In possesso dei titoli e delle abilitazioni previste, gestisce, controlla e sviluppa le attività della squadra coordinata:
- **Responsabile Reparto Parrucchiera**
- **Responsabile Reparto Fangoterapia/Massaggi**
- **Responsabile Consulenti Benessere**
- **Infermiere Professionale:** In possesso del titolo e delle abilitazioni previste, svolge servizi professionali sanitari, curativi e/o riabilitativi negli alberghi, campeggi, parchi ecc.:
- **Dietologo**
- **Fisioterapista:** In possesso del diploma e delle abilitazioni previste, in collaborazione con il Medico e le altre professioni sanitarie, svolge le mansioni previste dal D.M. 741/1994:
- **Realizzatore di Campagne promozionali:** Cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali all'interno degli esercizi commerciali. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro dei promoter, hostess, steward, allestitori, dimostratori e altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo:
- **Gestore Consulenti - Venditori Turistici:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze gestionali, tecniche e turistiche, gestisce e sviluppa l'attività del Gruppo coordinato:
- **Gestore Eventi Turistici e Culturali**
- **Responsabile Sviluppo e Assistenza di Network di agenzie di viaggi**
- **Comunicatore Territoriale:** Cura l'ideazione e l'intera realizzazione di strategie, strumenti, materiali; pianifica le campagne promozionali turistiche e gli eventi informativi, anche attraverso la stampa e i media. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro dei promoter, hostess, steward e di altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo:

- **Esperto di sviluppo turistico territoriale**
- **Organizzatore di Eventi Turistici**
- **Curatore di Mostre:** Cura l'ideazione e l'intera realizzazione di mostre e allestimenti temporanei, individuando gli artisti e le opere da esporre. Predispone il budget e accede agli eventuali fondi di finanziamento; progetta il percorso espositivo, la struttura del catalogo e i materiali divulgativi promozionali. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del loro lavoro e di quello di altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alle Mostre, rispondendo del loro risultato complessivo
- **Gestore Responsabile di Cucina:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, loro preparazione, cottura, presentazione e ricette, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma normalmente fino a 4 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura l'inventario, risponde del rispetto dei parametri operativi richiesti, della qualità, delle norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
- **Primo Cuoco:** Per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse fasi di preparazione dei cibi, la loro cottura e presentazione, anche creando nuove ricette. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:
- **Gestore Responsabile di Pasticceria:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione di dolci, creme e ogni altro prodotto di pasticceria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma normalmente fino a 4 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura l'inventario, risponde del rispetto dei parametri operativi richiesti, della qualità, delle norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
- **Primo Pasticcere:** Per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse attività di preparazione di ogni prodotto di pasticceria. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:
- **Gestore Responsabile di Gelateria:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione dei prodotti di gelateria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma normalmente fino a 4 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura
- **Primo Gelatiere:** Per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse attività di preparazione del gelato e di altri prodotti di gelateria. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:

- **Responsabile di Gastronomia:** In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali in materia di gastronomia, prodotti freschi, prodotti da forno, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma normalmente fino a 4 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura l'inventario, risponde del rispetto dei parametri operativi richiesti, della qualità, delle norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro ed ambientale:
- **Responsabile del Reparto Freschi**
- **Responsabile di Panetteria**

LIVELLO C1

Titolo: Impiegato di Concetto Settoriale - Supervisore e Coordinatore · Operatore di Vendita di Seconda Categoria e Coordinatore · Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

Declaratoria: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali ed applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

Declaratoria: Operatore di Vendita di Seconda Categoria e Coordinatore

L'Impiegato Commerciale "di Concetto - Supervisore e Coordinatore" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello e dell'Operatore di Vendita di Terza Categoria, avendo i Titoli, Requisiti e Competenze necessarie, stabilmente promuove i prodotti/servizi aziendali presso i Clienti, avendo anche l'incarico di ricercare e segnalare potenziali Clienti di specifici prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri Operatori di Vendita, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle loro attività lavorative.

Declaratoria: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello sceglie le procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche

riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

Quarto Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello B2, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Quinto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello B2, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato di Concetto C1

- **Amministrativo:** È Impiegato di Concetto:

- **Contabile**
- **Addetto agli Approvvigionamenti**
- **Addetto all'ufficio del personale**
- **Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)**
- **Informatico**
- **Addetto alla Logistica**
- **Addetto agli Acquisti**
- **Addetto alla Qualità**
- **Coordinatore Ricevimento e Portineria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e le competenze relazionali, coordina i servizi di ricevimento e/o portineria "H24", garantendo il risultato per l'intero gruppo coordinato:
- **Coordinatore Call Center/Contact Center**
- **Traduttore Specializzato:** Con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti
- **Commesso Specializzato e Coordinatore:** Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, svolge attività di vendita, promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue i pagamenti e gli incassi delle vendite effettuate e le operazioni correlate (quali le chiusure di cassa). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie dei prodotti. Coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- **Tecnico grafico:** In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.
- **Grafico Impaginatore:** Cura la progettazione e la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale s'inseriscono i testi, i titoli, le fotografie e i disegni, che meglio rispondano alle esigenze comunicative ed estetiche dettate dalla linea editoriale, attraverso la predisposizione del layout e la scelta di fotografie, disegni, marchi e loghi più idonei a corredare i contenuti dei testi:
- **Responsabile comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media:** In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, gestisce comunità virtuali presenti sul Web e sui Social Network, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line:
- **Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, crea, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, traducendo

in maniera persuasiva concetti e messaggi in riferimento alle esigenze comunicative del Cliente. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash), con il linguaggio HTML, con il graphic design applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D:

- **Search Engine Expert - Digital strategic planner:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di Marketing digitale, si occupa del raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti. Si occupa nelle varie fasi del prodotto del supporto e della verifica dei risultati inerenti al posizionamento sui motori di ricerca, impartendo le regole di relativa ottimizzazione all'interno dello sviluppo dei servizi Web. Supporta la direzione aziendale nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività sulla rete Internet e sul Web:
- **Tecnico della Comunicazione - Informazione:** In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di progettare, sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto:
- **Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche:** In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, installa e configura complessi sistemi client in rete ed esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio, interagendo con gli utenti per la soluzione di problemi tecnici. Progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza di una rete informatica. Installa hardware, software o componenti di sottosistema in un sistema esistente o proposto, coordinando organizzativamente il proprio gruppo di lavoro. Si conforma ai processi e alle procedure definite, tenendo
- **Responsabile commercio elettronico - E-commerce manager:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile di tutte le attività relative al commercio elettronico, ivi comprese quelle amministrative correlate. Coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo:
- **Responsabile negozio elettronico - Online Store Manager:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile del "conto economico del negozio on-line presente sul Web", dell'assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all'azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico, in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto tra canale digitale e canale fisico:
- **Account Manager:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti agli utenti. È punto di riferimento senior per le vendite e la soddisfazione del cliente:
- **Specialista formazione a distanza - E-Learning Specialist:** In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, coordina e sviluppa

percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando percorsi ed ambienti di apprendimento on-line. Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto delle rapide e continue evoluzioni dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web:

- **Team Leader - Coordinatore:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze tecniche e le competenze relazionali, intrattiene abitualmente i rapporti con i Clienti/Utenti, coordina i servizi di customer care, di vendita beni o servizi, di attività di back office, garantendo il risultato per l'intero gruppo coordinato, normalmente di oltre 3 operatori:
- **Operatore di Vendita di Seconda Categoria:** È incaricato di promuovere stabilmente presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali. Compila i programmi e i rapporti visita presso i Clienti, trasmettendo alla Direzione tutte le informazioni utili al fine di favorire gli accordi commerciali. Fa riferimento all'Operatore di Vendita di livello superiore che è preposto al suo coordinamento o alla Direzione:
- **Conduttore impianti termici di Seconda categoria:** È conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di Abilitazione di secondo grado e coordina organizzativamente i suoi sottoposti. Concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
- **Magazziniere Specializzato:** Per la propria pluriennale esperienza aziendale, effettua tutte le movimentazioni richieste nel magazzino o dalla logistica aziendale, ivi comprese le operazioni di carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala le scadenze dei prodotti, il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza:
- **Coordinatore Ricevimento e Portineria:** Per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e le competenze relazionali, coordina i servizi di ricevimento e portineria "H24", garantendo il risultato per l'intero gruppo coordinato (normalmente fino a 4 sottoposti):
- **Parrucchiere Specializzato:** Esegue permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applica tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da lui stesso preparata, che deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- **Acconciatore Specializzato**
- **Barbiere Specializzato:** Esegue il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto e pettinatura sui manichini. Può

coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:

- **Truccatore Specializzato:** Esegue tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle
- **Estetista Specializzata:** Esegue tutti i trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo, di qualsiasi grado di difficoltà, con l'utilizzo delle tecniche più avanzate e gestione dei servizi di sauna e palestra. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- **Massaggiatore Specializzato:** In possesso di adeguato diploma e delle abilitazioni previste, effettua massaggi specializzati per la prevenzione, il mantenimento, il miglioramento del benessere psico-fisico ed estetiche, nonché manovre terapeutiche con utilizzo di apparecchiature (massaggio elettrico, elettroterapie, idroterapia, balneoterapia, bagni di calore, anche con infrarossi ecc.). Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- **Massoterapista Specializzato**
- **Commesso Specializzato:** Nei negozi all'interno delle strutture ricettive, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, in autonomia professionale, svolge attività di vendita, promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue i pagamenti e gli incassi delle vendite effettuate e le operazioni correlate (quali, le chiusure di cassa). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie dei prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori (commessi e/o cassieri), senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- **Operatore di Agenzia Turistica:** Per la propria elevata esperienza, garantisce la completa gestione del banco turismo in front e in back office. Fornisce ai Clienti informazioni, consulenza e assistenza nella programmazione e realizzazione del viaggio. Vende i biglietti nazionali e internazionali, i pacchetti turistici e i viaggi personalizzati. Si occupa di tutte le prenotazioni, compilazioni e emissioni dei voucher, della contrattualistica nonchè della predisposizione di tutta la documentazione che accompagna la fase di vendita del servizio. Si interfaccia con altri Professionisti del settore (Guida Turistica, Organizzatore Professionale ecc.). Coordina organizzativamente altri Lavoratori addetti ai servizi delle Agenzie di Viaggio:
- **Programmatore Turistico:** Per la propria elevata esperienza, idea, pianifica, promuove "prodotti" turistici (pacchetti di viaggio) sia in Italia che all'estero. Gestisce i rapporti con i fornitori dei servizi offerti, utilizzando le tecniche contrattuali prestabilite dalla Direzione. Si relaziona con l'amministrazione per gli aspetti contabili- fiscali e per la contrattualistica e con il Responsabile del marketing, da cui riceve indicazioni sulla tipologia del pacchetto da progettare. Coordina e supporta, da un punto di vista tecnico, nelle agenzie con vendita diretta al pubblico, l'attività degli addetti dei banconisti, l'attività di commercializzazione di viaggi propri o di viaggi a catalogo predisposti da terzi:
- **Progettista di Itinerari Turistici**
- **Consulente di Viaggio**

- **Esperto di Sviluppo Turistico Territoriale**
- **Responsabile di Sala - Maitre de salle:** Coordinando un gruppo di camerieri di livello inferiore, è responsabile della corretta preparazione della sala; del servizio di ristorazione, del ricevimento, dell'accoglienza e della soddisfazione dei Clienti; ne interpreta le esigenze,
- **Cameriere Specializzato**
- **Cuoco Specializzato - Secondo Cuoco:** Ricevuta l'indicazione delle qualità e quantità richieste, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, appronta in autonomia cibi, dolci, bevande e servizi, propri delle sue mansioni, garantendo l'elevata qualità richiesta ed il soddisfacente raggiungimento dei risultati. Può svolgere anche mansioni promozionali o di vendita. Nelle Micro o Piccole Aziende, può operare anche su più aree specialistiche quali cuoco e pasticcere o pasticcere e gelatiere, secondo le richieste e caratteristiche proprie dell'azienda o dell'esercizio:
- **Cuoco capo partita**
- **Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico**
- **Pasticcere Specializzato**
- **Gelatiere Specializzato**
- **Primo Barman o Barman Unico**
- **Cioccolataio Specializzato:** Prepara prodotti al cioccolato partendo dalla lavorazione del cacao, abbinando sapori e curando l'aspetto estetico dei dolci, nel rispetto delle norme alimentari e di igiene. Svolge attività sia di tipo manuale, che attraverso l'utilizzo di macchinari e apposite strumentazioni. Dosa gli ingredienti secondo le ricette, impasta e forma i vari tipi di prodotti da pasticceria. Effettua la raffinazione della pasta di cacao, la cristalizzazione, lo stampaggio e la rifinitura finale:
- **Panificatore Specializzato:** Ricevuta l'indicazione delle qualità e quantità richieste, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, produce il pane operando sull'intero processo della lavorazione dei prodotti da forno, nel rispetto delle norme alimentari e di igiene. Svolge la sua attività sia attraverso lavorazioni di tipo manuale che con l'utilizzo di macchinari e apposite strumentazioni. Dosa gli ingredienti secondo le ricette, impasta, cilindra, spezza e forma i vari
- **Sommelier:** In possesso di elevate competenze specialistiche settoriali, propone ai Clienti i vini e i loro abbinamenti, curandone il servizio, la vendita e l'acquisto. È responsabile della Cantina e del bugdet relativo alla gestione del suo settore. Cura i rapporti con i responsabili della cucina, scegliendo le bevande in funzione del Menù e della categoria dell'Azienda di ristorazione:

LIVELLO C2

Titolo: Impiegato Qualificato Settoriale · Operatore di Vendita di Terza Categoria · Operatore Qualificato Settoriale · Operaio Qualificato Settoriale

Declaratoria: Impiegato Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d'area (amministrative, tecniche, produttive o commerciali) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

Declaratoria: Operatore di Vendita di Terza Categoria

L'Impiegato Commerciale "Qualificato" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello, avendo i Titoli e Requisiti necessari,

è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l'incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

Declaratoria: Operatore Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello a fronte di richieste d'intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico- pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d'attività.

Declaratoria: Operaio Qualificato

In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

Quinto Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello C1, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Sesto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello C1, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato Qualificato C2":

- **Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:** Per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:
- **Operatore Qualificato addetto all'ufficio:** Con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i

rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:

- **Addetto Salvataggi EDP:** Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
- **Segretario di Direzione**
- **Segretario con gestione pratiche riservate**
- **Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore:** Con buona conoscenza di almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti con i Clienti/Utenti, effettuando le traduzioni specialistiche d'area:
- **Cassiere Qualificato:** Effettua operazioni qualificate di cassa: controlla la merce acquistata dai clienti; verifica il prezzo di ciascun articolo e lo registra sulla cassa attraverso
- **Commesso Qualificato:** Effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti/merce, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati. Può effettuare anche attività di cassa, seguendo i pagamenti sia in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina e archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il locale secondo le tecniche promozionali- commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:
- **Addetto al Controllo vendite**
- **Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza:** Attraverso verifiche a campione o sopralluoghi nelle strutture o lettura di report statistici, è addetto alle attività di controllo prezzi e monitoraggio della concorrenza, con redazione di report/relazione dei risultati ricavati:
- **Addetto al monitoraggio dati:** Svolge attività di raccolta, archivio e analisi dei dati sui prodotti venduti e sui Clienti, al fine di elaborare statistiche di mercato:
- **Tecnico grafico:** In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del
- **Grafico impaginatore:** In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, è in grado di eseguire le operazioni necessarie a sviluppare prodotti grafici, intervenendo nelle loro diverse componenti a partire dalle indicazioni e dalle specifiche tecniche definite nel progetto ed in coerenza con la destinazione d'uso del prodotto e il supporto di diffusione. Cura la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale si inseriscono i testi, i titoli, le fotografie ed i disegni:

- **Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media:** In possesso delle conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, coordina comunità virtuali presenti sul Web e sui Social Network, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line:
- **Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master:** In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, in riferimento agli obiettivi comunicativi prefissati. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash), con il linguaggio HTML, con il graphic design applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D:
- **Tecnico della formazione a distanza - E-Learning:** In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti
- **Tecnico della Comunicazione - Informazione:** In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto:
- **Tecnico Informatico:** In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, installa e configura prodotti, hardware e software, aggiorna i programmi. Esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio ed i tests, garantendo il raggiungimento del risultato atteso, ivi compresa la cura della documentazione afferente e delle licenze:
- **Service Desk Agent - Operatore di Help Desk:** In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, fornisce il primo supporto telefonico o via e-mail ai clienti interni ed esterni, per aspetti tecnici e per eliminare errori dovuti a problemi o aspetti critici dell'ICT. Agisce con l'obiettivo principale di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software:
- **Team Assistant:** In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, intrattiene abitualmente i rapporti con i Clienti/Utenti, supportando l'attività della sala e coadiuvando il Team Leader di riferimento:
- **Operatore di Vendita di Terza Categoria:** Compila i programmi e rapportini visite presso i Clienti, promuovendo i prodotti/servizi aziendali, indicando le eventuali esigenze particolari, al fine
- **Operaio Qualificato:** A fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto:

- **Magazziniere Qualificato:** Effettua le qualificate movimentazioni richieste nel magazzino o dalla logistica aziendale, ivi comprese le operazioni di carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala le scadenze dei prodotti, il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti esterni, quali trasportatori, fornitori eccetera:
- **Box assistenza:** È addetto all'accoglienza dei clienti, al ricevimento delle loro richieste (iscrizioni, registrazioni, resi, attivazioni assicurazioni, prenotazioni ecc.) e alle rilevazioni sul grado di soddisfazione del Cliente. Cura l'efficienza nel rapporto con il Cliente e con sollecitudine concorre attivamente alla sua soddisfazione:
- **Hostess - Steward**
- **Addetto alle relazioni con i Clienti**
- **Addetto ai servizi di richiesta certificati e disbrigo pratiche turistiche**
- **Transfertista addetto all'assistenza negli arrivi e partenze**
- **Receptionist Qualificato:** Con elevate competenze, conoscenze linguistiche e commerciali, svolge attività di accoglienza del cliente, prenotazione delle stanze, annotazione arrivi e partenze, ricezione delle richieste del soggiornante durante la permanenza, amministrazione della cassa e della relativa documentazione di supporto, oltre che l'autonoma gestione delle pratiche connesse alla registrazione dei Clienti, secondo le disposizioni aziendali:
- **Governante:** È Responsabile del servizio di guardaroba, pulizia e riordino delle camere, dei piani e delle aree comuni, con coordinamento organizzativo di un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Con il proprio Responsabile diretto, programma, coordina ed eventualmente concorre ad eseguire le pulizie ordinarie o straordinarie. Dispone per il lavaggio, il cambio e l'acquisto della biancheria necessaria e dei prodotti per la pulizia:
- **Cliente Misterioso (Mistery - Ghost Client):** Secondo le disposizioni ricevute, svolge attività di simulazione al fine di far valutare, in modo anonimo, la qualità dei servizi, struttura e prodotti, le procedure e il comportamento dei dipendenti. Provvede a redigere apposita relazione sui comportamenti/dati rilevati:
- **Istruttore di ginnastica - Fitness:** In possesso dell'Abilitazione prevista e di pluriennale esperienza, insegna discipline sportive in strutture turistiche o palestre e si assicura del rispetto delle condizioni di sicurezza e salubrità da parte degli Utenti:
- **Istruttore di nuoto**
- **Istruttore di sci**
- **Insegnante di yoga**
- **Insegnante di tennis**
- **Insegnante di danza**
- **Altra esemplificazione di analogo contenuto**
- **Primo assistente veterinario:** Assiste il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati:

- **Sorvegliante unico di infanzia:** In possesso del diploma e delle necessarie abilitazioni, nell'ambito delle attività ludiche ricreative, sorveglia i bambini, propone giochi e attività di animazione in appositi spazi dedicati. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore:
- **Educatore Qualificato**
- **Disk Jockey Qualificato:** In possesso di qualificate competenze musicali e sull'utilizzo degli strumenti, è il tecnico di riferimento nelle attività di animazione e spettacolo:
- **Bagnino di salvataggio Qualificato:** Vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, prevenendo gli incidenti in acqua o, se già avvenuti, in attesa dei soccorsi, mette in atto le tecniche di salvataggio e di primo soccorso acquisite tramite specifico corso di formazione e periodicamente aggiornate. Regola le attività di balneazione e veglia sul comportamento degli utenti. Applica e fa rispettare i regolamenti della Capitaneria di porto e di condotta della piscina. Nelle piscine, verifica periodicamente la chimica delle acque e le condizioni igieniche dell'ambiente:
- **Parrucchiere Qualificata:** Esegue permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applica tinture e decolorazioni, meches, effettuare pettinature di fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione:
- **Barbiere Qualificato:** Esegue correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute:
- **Estetista Qualificata:** Esegue le seguenti mansioni: manicure, pedicure, estetica, depilazioni, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici e tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno- sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature idonee ad ogni trattamento:
- **Massaggiatore Qualificato:** Effettua massaggi con tecniche qualificate per la prevenzione, il mantenimento, il miglioramento del benessere psico-fisico ed estetiche (tonificante, rilassante, linfodrenante, connettivale ecc.), con applicazione di prodotti specifici (creme, oli ecc.) e utilizzo di apparecchiature, con oltre 4 anni di effettivo lavoro nella mansione/i:
- **Massoterapista Qualificato**
- **Commesso Qualificato:** Nei negozi all'interno delle strutture ricettive, effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati. Può effettuare anche attività di cassa, seguendo sia i pagamenti in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina ed archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:

- **Addetto al Controllo vendite**
- **Cassiere - Cambia Valuta:** Effettua operazioni qualificate di cassa: controlla la merce acquistata dai clienti; verifica il prezzo di ciascun articolo e lo registra sulla cassa attraverso
- **Addetto alle agenzie di scommesse**
- **Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza:** Attraverso verifiche a campione o sopralluoghi nelle strutture o lettura di report statistici, è addetto alle attività di controllo prezzi e monitoraggio della concorrenza, con redazione di report/relazione dei risultati ricavati:
- **Addetto al monitoraggio dati (Marketing Research):** Svolge attività di raccolta, archivio e analisi dei dati sui prodotti venduti e sui Clienti, al fine di elaborare statistiche di mercato:
- **Informatore turistico:** Con elevate conoscenze linguistiche, turistiche ed esperienza, informa, organizza e promuove viaggi ed eventi, trovando le soluzioni più adatte alle richieste dai Clienti, in termine temporali, di qualità e di costo:
- **Promotore turistico**
- **Organizzatore viaggi**
- **Accompagnatore Turistico:** Con elevate competenze, conoscenze linguistiche, turistiche ed adeguata esperienza, assiste e accompagna persone singole o gruppi nei viaggi, anche fornendo loro elementi di interesse turistico sulle zone visitate e di transito, occupandosi della buona riuscita del viaggio. Allo scopo, provvede agli adempimenti e documenti necessari per il viaggio e il soggiorno
- **Guida Turistica:** In possesso della necessaria abilitazione provinciale, accoglie, guida e accompagna singoli o gruppi di turisti nelle visite ad opere d'arte, musei e gallerie, scavi archeologici, illustrando attrattive storiche, artistiche, monumentali, paesaggistiche locali, culturali, folcloristiche e di spettacolo, rispondendo alle eventuali domande dei turisti. Può concorrere ad organizzare i percorsi di visita:
- **Cameriere Qualificato:** Prepara e riordina la sala secondo le istruzioni ricevute; si assicura che vi siano gli strumenti e le suppellettili necessarie; riceve i Clienti e li accomoda secondo le prenotazioni e/o conciliando le loro richieste. Consiglia i Clienti sulle pietanze e bevande da ordinare; ricevute le prenotazioni, le trasmette tempestivamente alla cucina, anche con l'utilizzo di mezzi telematici (palmari ecc.). Partecipa alla preparazione dei buffet e, quando necessario, effettua l'ultimazione dei cibi al tavolo (flambé, taglio porzioni ecc.); prepara e serve le bibite. Predispone il conto ai Clienti e riceve il loro pagamento:
- **Commis di sala e bar:** Svolge servizi di caffetteria, al banco o ai tavoli e/o somministra bevande anche alcoliche. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle Aziende Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Aziende Micro e Piccole:
- **Secondo Barman**
- **Cuoco Qualificato:** Nel rispetto delle priorità generali fornite dal Responsabile o da lavoratore preposto, con specifica collaborazione, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze, tramezzini, rispettando le ricette e le indicazioni ricevute, con

corretto utilizzo delle attrezzature necessarie. Cura il riassetto della postazione di lavoro e delle relative

- **Secondo Pizzaiolo**
- **Panificatore Qualificato**
- **Pasticcere Qualificato**
- **Cioccolataio Qualificato**
- **Gelatiere Qualificato**
- **Pastaio che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.**
- **Cassiere di Ristorante:** Con specifica conoscenza del Menù, svolge mansioni qualificate di cassa: predispone i conti dei tavoli, riceve i pagamenti con contanti, assegni, bancomat o carte di credito, conformemente alle disposizioni aziendali ricevute; rileva eventuali criticità o insoddisfazioni del Cliente; è addetta alle informazioni sul Ristorante (orari di apertura, eventuali feste a tema ecc.). Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni e/o furti:

LIVELLO D1

Titolo: Impiegato di Elevato Ordine Settoriale · Operatore Esperto Settoriale

Declaratoria: Impiegato di Elevato Ordine Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

Declaratoria: Operatore Esperto Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

Terzo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello C2, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Quarto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello C2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato d'Elevato Ordine Settoriale D1":

- Svolge una o diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate: • garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile: § Impiegato Amministrativo
- **Addetto alle attività promozionali:** Svolge attività di semplice promozione di un servizio o attività e supporto alla vendita, fornendo presentazioni sulle novità ed evidenziando i vantaggi, al fine di soddisfare la richiesta del Cliente, incentivarne la fidelizzazione e gli acquisti:
- **Commesso Junor:** Seguendo le indicazioni ricevute, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse, provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto/merce richiesto/a e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti e la merce sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per prezzo, categoria ecc. Effettua il riordino dei locali atti all'utilizzo dei

- **Addetto alla cassa:** Esegue mansioni che richiedono competenza, comunque acquisita, garantendo il raggiungimento del risultato, quale:
- **Controllo scadenze e rifornimento merci**
- **Cellista surgelati o precotti**
- **Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla**
- **Addetto al confezionamento di prodotti alimentari:** Esegue mansioni complesse settoriali di confezionamento di prodotti alimentari per consentire la loro conservazione, trasporto e vendita, usando diverse tecniche a seconda del tipo di prodotto da confezionare e del materiale utilizzato: l'aggraffatura, l'imbottigliamento, la pastorizzazione, la sterilizzazione, l'etichettatura, la pallettizzazione, l'incellophanatura, ossia tutte quelle operazioni necessarie a proteggere il prodotto e a preservarlo dal deterioramento:
- **Operatore informatico:** Con specifica collaborazione, competenza e conoscenza dei termini tecnici del settore informatico, effettua le attività previste per i sistemi di elaborazione:
- **Operatore di stampa:** Con specifica collaborazione e conoscenza settoriale, è in grado di realizzare un prodotto stampato attraverso l'applicazione di diversi sistemi di stampa, tenendo conto delle caratteristiche essenziali del progetto grafico e degli standard definiti per l'allestimento e il confezionamento dello stampato:
- **telematici, con l'uso di apparecchiature telefoniche e/o multicanale e con:** Con specifica esperienza, svolge in modo autonomo e con un consolidato livello di professionalità, attività di assistenza clienti, attività di informazione di carattere commerciale, vendita diretta di beni e servizi, gestione attività di back office, amministrativo e tecnico, anche attraverso sistemi informatizzati
- **Addetto Call Center inbound/outbound Senior - Addetto al Customer Care Senior**
- **Operaio Esperto Settoriale:** Esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono normali conoscenze teorico - pratiche, comunque acquisite. Risponde al proprio Responsabile diretto:
- **Magazziniere Esperto Settoriale:** Sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino ed applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto o della merce, segnalando eventuali anomalie riscontrate, e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento:
- **Addetto ai traslochi esperto:** Con specifica esperienza, svolge più compiti quali il trasporto di materiale a bordo di mezzi, provvedendo alle operazioni di carico e scarico; manovra carrelli elevatori effettuando le necessarie operazioni per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento presso il Cliente e il montaggio e smontaggio dei mobili, anche eseguendo imbragaggi di materiali, guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito, curando la documentazione formale di riferimento:

- **Addetto all'installazione, al montaggio e smontaggio mobili esperto**
- **Portiere d'albergo:** È addetto all'accoglienza dei Clienti, alla registrazione dei visitatori, ai servizi informativi, alla gestione delle telefonate, anche con l'uso semplice della lingua straniera. Effettua le procedure di check-in e check-out:
- **Hostess - Steward**
- **Addetto alle informazioni e accoglienza turistica:** È addetto alle attività di informazione e accoglienza turistica; assiste i Clienti in tutti gli aspetti che riguardano l'erogazione e la fruizione del servizio turistico e provvede a rilevare il loro grado di soddisfazione; risolve, per quanto possibile, i problemi inerenti l'offerta ricettiva e di ospitalità, nonché per gli spostamenti:
- **Maggiordomo:** È assistente personale per singoli o famiglie, nelle strutture alberghiere di lusso:
- **Secondo assistente veterinario:** Assiste nella clinica veterinaria, il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno o il primo assistente veterinario, svolgendo le mansioni di elevato ordine richieste:
- **Animatore Attore:** Con specifica collaborazione e competenza, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali: recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, in possesso di pertinenti diplomi o di 5 anni esperienza, è:
- **Animatore Ballerino**
- **Animatore Musicista**
- **Animatore Cantante**
- **Animatore Bambini:** Nell'ambito delle attività ludiche ricreative, concorre a sorvegliare i bambini, proporre giochi e attività di animazione in appositi spazi dedicati, oltre 4 anni di effettivo lavoro nella mansione/i:
- **Sorvegliante di infanzia**
- **Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto:** Con brevetto di nuoto, vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, facendo rispettare le regole di condotta determinate dalla Direzione e, in caso di emergenza, dopo aver portato in salvo l'assistito, chiama i soccorsi appropriati:
- **Parrucchiera Esperta Settoriale:** In possesso di normali conoscenze, è in grado di offrire completa assistenza ed eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, messa in piega, lavatura capelli, frizioni, nonché prestazioni di manicure e pedicure estetiche:
- **Barbiere Esperto Settoriale:** In possesso di normali conoscenze, è in grado di eseguire il taglio semplice dei capelli, frizioni, rasatura della barba e pettinatura:
- **Estetista Esperta Settoriale:** In possesso di normali conoscenze, è in grado di eseguire semplici mansioni di: manicure, pedicure estetica, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco e applicazione prodotti specifici:
- **Massaggiatore:** Effettua massaggi per la prevenzione, il mantenimento, il miglioramento del benessere psico-fisico ed estetiche (tonificante, rilassante, linfodrenante, connettivale ecc.), con applicazione di prodotti specifici (creme, oli ecc.) e utilizzo di apparecchiature, fino a 4 anni di effettivo lavoro nella mansione/i:

- **Massoterapista**
- **Fanghino:** Negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza e alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero e ai
- **Addetto alle cure inalatorie**
- **Commesso Junor:** Nei negozi all'interno delle strutture ricettive, seguendo le indicazioni ricevute, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse (uomo, donna, bambino, sport, casalinghi, ecc.), provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto richiesto e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti e la merce sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per taglia, prezzo, categoria ecc. Effettua il riordino dei camerini prova e di altri locali atti all'utilizzo dei prodotti. Segnala eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Concorre agli inventari:
- **Svolge attività di semplice promozione di un servizio o attività e supporto alla**
- **Addetto alle attività promozionali (Promoter - Facing - Promotional Activity)**
- **Operatore Viaggi:** Con specifica collaborazione e conoscenza linguistica dei termini tecnici specifici, propone ai Clienti viaggi, tour, gite già organizzate seguendo il loro iter d'acquisto. Provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti aerei, ferroviari, navali ecc.:
- **Addetto ai servizi di prenotazione e biglietteria**
- **Cuoco Esperto Settoriale:** Esegue mansioni che richiedono competenza, comunque acquisita,
- **Commis di cucina**
- **Pizzaiolo Esperto Settoriale**
- **Panificatore Esperto Settoriale**
- **Operatore pizza che sulla base delle specifiche fornite e di ricette, provvede alla**
- **Pasticcere Esperto Settoriale**
- **Gelatiere Esperto Settoriale**
- **Addetta 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**
- **Addetto al confezionamento di prodotti alimentari:** Esegue mansioni complesse settoriali di confezionamento di prodotti alimentari per consentire la loro conservazione, trasporto e vendita, usando diverse tecniche a seconda del tipo di prodotto da confezionare e del materiale utilizzato: l'aggraffatura, l'imbottigliamento, la pastorizzazione, la sterilizzazione, l'etichettatura, la pallettizzazione, l'incellophanatura, ossia tutte quelle operazioni necessarie a proteggere il prodotto e a preservarlo dal deterioramento:

LIVELLO D2

Titolo: Impiegato d'Ordine Settoriale · Operatore Comune Settoriale

Declaratoria: Impiegato d'Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (schede, registri ecc.) e/o apparecchi (PC, telefoni, palmari ecc.). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

Declaratoria: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste per il presente livello con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

Terzo Alinea:

Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello D1, nei primi 6 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Quarto Alinea:

Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello D1, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Ruoli Generali

Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello "Impiegato d'Ordine D2":

- **Impiegato d'Ordine:** È addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile, effettua diverse operazioni semplici, rispettando disposizioni, procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:
- **Addetto Call Center inbound/outbound Junior - Addetto al Customer Care Junior:** Dopo adeguata formazione e secondo i programmi ricevuti, sotto la supervisione di un Team Leader o Team Assistant, effettua attività di assistenza clienti anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, attività di vendita diretta di beni e servizi, attività di back office, con l'uso di apparecchiature telefoniche e/o multicanale e con il supporto di sistemi informativi dedicati:
- Addetto al back office Junior

- **Operaio Comune:** Effettua semplici attività di manutenzione quali: sfalcio dell'erba, ricevimento posta, sostituzione corpi illuminanti, accensione/spegnimento impianti secondo procedure prefissate:
- **Addetto alle attività di facchinaggio, trasporto e trasloco:** Seguendo le istruzioni ricevute, svolge uno o più compiti semplici, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra carrelli elevatori effettuando semplici operazioni per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento e il montaggio e
- **Addetto al montaggio e smontaggio mobili**
- **Addetto Comune di Magazzino e/o Terminal:** Svolge le operazioni di carico e scarico delle merci, il loro posizionamento e prelievo in magazzino e/o terminal e, seguendo le disposizioni ricevute, effettua il controllo visivo sull'integrità degli imballaggi e la conta dei pezzi. Effettua l'asporto degli imballaggi e la pulizia del magazzino. Utilizza transpallet e carrelli elevatori frontali con portata fino a 3.000 kg:
- **Addetto alla preparazione degli ordini (Picking):** Effettua le attività di preparazione degli ordini eseguendo, secondo le specifiche ricevute, lavori semplici per l'imballaggio in casse, gabbie, scatole, pallet, roller ecc. di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, provvedendo alla loro collocazione sui mezzi di trasporto o in container:
- **Imballatore Comune**
- **alla rammendatrice, cucitrice, tintoria, stiratura e piegatura a mano e/o:** Svolge mansioni pratiche, semplici ed esecutive, quali Addetto Comune:
- **alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento o**
- **al lavaggio degli automezzi e al rifornimento carburante**
- **alla pulizia e trattamento delle facciate**
- **alle attività di disinfestazione, derattizzazione e disinfezione degli**
- **alle lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti**
- **agli impianti di raccolta differenziata**
- **alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario**
- **al confezionamento pacchi**
- **alla cernita/conteggio di materiali**
- **alla toelettatura animali**
- **Addetto alle pulizie - Pulitore:** Effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i, stanza/e, reparto/i e/o punti vendita, anche utilizzando normali strumenti d'uso comune (aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
- **Addetto alla sicurezza accessi:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua semplici attività di: • controllo visivo degli accessi • registrazione e regolazione del flusso di persone e merci in

entrata e uscita • assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi • attività ausiliarie alla viabilità e fruizione, custodia dei parcheggi • custodia del Guardaroba, anche con esazione:

- **Guardarobiere**
- **Addetto al deposito bagagli**
- **Addetto al controllo delle attività d'intrattenimento e spettacolo**
- **Addetto al controllo delle piscine**
- **Sorvegliante**
- **Guardiano di deposito**
- **Usciere - Portiere**
- **Fattorino**
- **Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione**
- **Addetto alla rimozione e bloccaggio veicoli**
- **Accompagnatore Clienti/Visitatori**
- **Addetto biblioteca**
- **Addetta ai piani e alle camere:** Effettua le pulizie, il rifornimento e il cambio della biancheria necessaria per il riordino delle camere, dei bagni, delle aree comuni (corridoi, ascensori, guardaroba) e degli spogliatoi di servizio:
- **Addetta ai servizi richiesti nelle ore notturne**
- **Addetto alla manutenzione della spiaggia:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, compatta e liscia la spiaggia, pulisce i camminamenti e le parti comuni delle strutture, rastrella i detriti (alghe, rifiuti…), raccoglie i rifiuti, utilizza gli strumenti per la pulizia della spiaggia (anche di tipo meccanico):
- **Addetto ai servizi di spiaggia:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, accompagna i turisti nelle loro postazioni, predispone l'apertura e chiusura degli ombrelloni, lettini e sdrai, ricevere le quote per il servizio reso. Effettua anche attività di cameriere, se in presenza di bar o simili:
- **Vetturiere:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, accoglie i clienti, li aiuta a scendere dal taxi o dando indicazioni relative al parcheggio. Si occupa dei bagagli degli ospiti in arrivo e in partenza, assicurandosi che il cliente non abbia dimenticato nessuna valigia (sul taxi o nella hall dell'albergo, quando è in partenza):
- **Portabagagli:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, preleva e trasporta le valigie/pacchi dei clienti, consegnandoli nelle loro stanze, piano, entrata ecc.:
- **Garagista:** È addetto alla custodia e ripulitura degli automezzi. Effettua i parcheggi delle autovetture, in modo da facilitare il loro prelievo e l'utilizzo dello spazio disponibile. Se richiesto, effettua semplici lavori di riparazione del mezzo (cambio lampadine, ritocco olio ecc.):
- **Animatore Attore:** Nell'ambito delle attività ludiche ricreative, quali: recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, fino a 5 anni di esperienza, è:

- **Animatore Ballerino**
- **Animatore Musicista**
- **Animatore Cantante**
- **Animatore Bambini:** Nell'ambito delle attività ludiche ricreative, concorre a sorvegliare i bambini, proporre giochi e attività di animazione in appositi spazi dedicati, fino a 4 anni di effettivo lavoro nella mansione/i:
- **Aiuto Sorvegliante di infanzia**
- **Aiuto Parrucchiera:** Con nozioni di carattere generale, effettua prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetiche, messa in piega, lavatura capelli, frizioni:
- **Aiuto Barbiere:** Con nozioni di carattere generale, effettua lavaggi dei capelli, frizioni, rasatura della barba e pettinatura:
- **Aiuto Estetista:** Con nozioni di carattere generale, utilizzando elementari attrezzature, esegue semplici mansioni di: manicure, pedicure estetica, depilazione, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici, che presentino semplice difficoltà:
- **Fanghino:** Negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza e alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero e ai bagni ozonizzanti, fino a 4 anni di effettivo lavoro nella mansione/i:
- **Addetto alle cure inalatorie**
- **Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita:** Nel rispetto delle istruzioni ricevute, utilizzando conoscenze di carattere generale, effettua il rifornimento dei prodotti e della merce sugli scaffali, appendiabiti e simili, la preparazione delle confezioni dei prodotti acquistati, anche da regalo, l'etichettatura e la prezzatura dei prodotti, il riordino della merce utilizzata durante le prove, delle scatole a scaffale, ecc. Mette a scaffale i prodotti consegnati dai fornitori, apre gli scatoloni, scatole sacchi e/o imballaggi vari, separando i prodotti visibilmente difettosi o rovinati nel trasporto. Controlla la scadenza dei prodotti ed eventualmente li sostituisce. Può essergli richiesto di compilare moduli già predisposti o riscontri, ripetitivi quali "schede prodotti difettosi", "segnalazione di non conformità", "registrazione di quantità" e simili. Inserisce le etichette antitaccheggio e concorre a segnalare eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Ausiliario agli inventari, secondo le disposizioni ricevute:
- **Addetto al posizionamento e rifornimento della merce**
- **Predispone gli stand/spazi promozionali all'interno degli esercizi, con**
- **Addetto Stand/Spazi promozionali**
- **Addetto posizionamento prodotti**
- **Distribuisce materiale pubblicitario e promozionale tramite la consegna a**
- **Addetto al Volantinaggio**
- **Autista - Accompagnatore turisti:** Nel rispetto delle indicazioni ricevute, accompagna i turisti nei loro luoghi di destinazione, con i normali mezzi di autotrasporto:

- **Aiuto Cucina/Laboratorio/Banco:** Esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile, quale:
- **Ausiliario di Cucina/Laboratorio (lavapiatti/pentole/utensili, attività di**
- **Addetto alla preparazione del locale (pulizia e preparazione dei tavoli, del banco**
- **Addetto al self-service e tavola calda**
- **Addetto al confezionamento di buffet**
- **Addetto ai servizi mensa (che preparano cibi semilavorati e/o riscaldano cibi**
- **Addetti alla consegna dei cibi ordinati**
- **Addetto alla consegna cibi surgelati e/o precotti**
- **Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande e alla loro**

INDICE

Parte Generale **4**
ART. 1 - ASSUNZIONE - REQUISITI ED OBBLIGHI EX D.LGS 104/2022 ..... **16**
ART. 2 - PERIODO DI PROVA **17**
ART. 3 - MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO **18**
ART 4 - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE **19**
ART. 5 - ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08 ..... **20**
ART. 6 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RLS/RLST ... **20**
ART. 7 - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO **20**
ART. 8 LAVORO A DOMICILIO – REGOLAMENTO **22**
Art. 9 LAVORATORI DISCONTINUI **24**
ART.10 - SOSPENSIONE DEL LAVORO **24**
ART. 11 RECUPERI **25**
ART. 12 -BANCA DELLE ORE **25**
ART. 13 -MODALITÀ DI FRUIZIONE **25**
ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO **26**
ART. 15 - LAVORO NOTTURNO **28**
ART. 16 - RIPOSI SETTIMANALI E RIPOSI COMPENSATIVI **28**
ART. 17 - PERMESSI RETRIBUITI **29**
ART. 18 - PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ DI FAMILIARI **29**
ART. 19 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI **30**
ART. 20 - SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIMA DI VIOLENZA DI GENERE **31**
ART. 21 -CONGEDI PARENTALI E GENITORIALITÀ **31**
ART.22 - LAVORO FESTIVO **31**
ART. 23 - FERIE **32**
ART. 24 - DIRITTO ALLO STUDIO **32**
ART. 25 - CONGEDI PER FORMAZIONE **33**
ART. 26- DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO **34**

ART. 27 -CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO 35
ART. 28- NORMALE RETRIBUZIONE 35
ART. 29 - RETRIBUZIONE DI FATTO - TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE 35
ART. 30- DEFINIZIONE ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 36
ART. 31 - PAGA BASE NAZIONALE 38
Art. 32 -AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (SCATTI) 39
ART. 33- CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ED EVENTUALI ECCEDENZE TABELLARI 40
ART. 34- LAVORO AGILE 40
ART. 35- TELELAVORO 42
ART. 36 - SMART WORKING 45
ART. 37- ASSORBIMENTI 46
ART. 38 -TRATTAMENTO PERSONALE DI VENDITA A PROVVIGIONE 46
ART. 39 - TREDICESIMA MENSILITÀ 46
ART. 40 – PREMIO DI RISULTATO 47
ART. 40 Bis – INDENNITA' DI CASSA E MANEGGIO DENARO 47
ART. 41 - ASSENZE 48
ART.41 Bis – CONTRASTO ALLE ASSENZE REITERATE 48
ART. 42 - MALATTIA 48
ART. 43 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE 49
ART. 44- PERIODO DI COMPORTO 49
ART. 45 -TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E RETRIBUZIONE 50
ART. 46 - INFORTUNIO 51
ART. 47 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ 52
ART- 48 CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E CONGEDO DI PATERNITA' CONTRATTUALE AGGIUNTIVO 52
ART. 49 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA 54
ART. 50 - ASPETTATIVA 55
ART. 51 - CONGEDI PARENTALI 55
ART. 52 - CONGEDI E PERMESSI LEGGE N.104/1992 56
ART. 53 - CONGEDO MATRIMONIALE 56

ART. 54 - TRASFERTE **56**
ART. 55 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO **57**
ART. 56 - TRASFERIMENTO **58**
ART. 57 - DISTACCO **59**
ART. 58 - FLESSIBILITA' E ADATTAMENTO DELLE NORME SU TRASFERTE E DISTACCHI **59**
ART. 59 - CONTRATTO DI RETE E CODATORIALITA' **59**
ART. 60 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO **60**
ART. 61 - SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE **64**
ART. 62 - TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI E SISTEMI DIGITALI AUTOMATIZZATI **65**
ART. 63 - TUTELA DEI DATI PERSONALI E CYBERSECURITY **65**
ART. 64 - PREAVVISO **66**
ART. 65 - DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE **66**
ART. 66 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO **67**
ART. 67 - TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ' FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO **68**
ART. 68 - DIRITTI DEL LAVORATORE **69**
ART. 69 TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING) **70**
ART. 70 - PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E TUTELA CATEGORIE FRAGILI **71**
ART. 71 - OBBLIGO DI FEDELTÀ - PATTO DI NON CONCORRENZA **71**
ART. 72 - LEGALITA' E CONTRASTO AL CAPORALATO **75**
ART. 73 - BENESSERE PSICOFISICO E STRESS DA LAVORO CORRELATO **75**
CLASSIFICAZIONE E MANSIONI **75**
ART. 74 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA **84**
ART. 75 -CRISI AZIENDALI **86**
Art. 76 - CAMBIO DI APPALTO **87**
APPRENDISTATO **89**
ART. 77 - TIPOLOGIE CONTRATTO DI APPRENDISTATO **89**
ART. 78 -DURATA RAPPORTO CONTRATTUALE **89**
ART. 79 -APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE **89**

ART. 80 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE 101

ART. 81- APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA 102

ART. 82 - PROPORZIONE NUMERICA 103

ART. 83 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO 103

ART. 84 - PARERE DI CONFORMITÀ 104

ART. 85 - PERIODO DI PROVA 104

ART. 86 - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO 104

ART. 87 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO 104

ART. 88 - DOVERI DELL'APPRENDISTA 105

ART. 89 - TRATTAMENTO NORMATIVO 105

ART. 90 -DIVIETO DI COTTIMO 105

ART. 91 -MALATTIA 106

ART. 92 - INFORTUNIO 106

ART. 93 - DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO 106

ART. 94 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE 107

Art. 95 FORMAZIONE 107

Art. 96 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI 108

Art. 97 - FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO 109

Art. 98 - RINVIO ALLA LEGGE 109

CONTRATTI FLESSIBILI 109

ART. 99 - LAVORO PART TIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale 109

Art. 100 -DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE 110

ART. 101 - ASSUNZIONE 110

ART. 102 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE 110

ART. 103 -CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE 110

ART. 104 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE 111

ART. 105 - RETRIBUZIONE 112

ART. 106 -ISTITUTI CONTRATTUALI INDIRETTI NEL PART-TIME VERTICALE 113

ART. 107 -CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE 113

ART. 108 - DIRITTO DI PRECEDENZA 113
ART. 109 -LAVORO INTERMITTENTE 115
ART. 110 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE..... 115
ART. 111 - ASSUNZIONE 116
ART. 112 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ..... 117
ART. 113 - RETRIBUZIONE 117
ART. 114 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE 118
ART. 115 - CONTRATTI MISTI..... 118
LAVORO A TEMPO DETERMINATO 119
ART. 116 -DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO..... 119
ART. 117 - DURATA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 119
ART. 118 - CAUSALI PER I CONTRATTI DI DURATA SUPERIORE A 12 MESI 119
ART. 119 – FORMA SCRITTA – PROROGHE E RINNOVI..... 121
ART. 120 – LIMITI QUANTITATIVI, PRECEDENZA E CRITERI APPLICATIVI 121
ART. 120 BIS - DISCIPLINA SPECIALE DELLA STAGIONALITÀ NEL SETTORE TURISTICO..... 122
ISTITUTI SINDACALI 124
ART. 121 - RAPPRESENTANZE SINDACALI 124
ART. 122 PROCEDURE E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE 125
ART. 123 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI RSA-RST 127
ART. 124 - ASSEMBLEA..... 128
ART. 125 - REFERENDUM..... 129
ART. 126 TRATTENUTE SINDACALI 129
Art. 127 - LAVORATORI PROVENIENTI DA ALTRO CCNL 129
ART. 128 - ENTE BILATERALE CONFEDERALE AUTONOMO DEL SETTORE PRIVATO “E.BI.CON.” 130
ART. 129 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE (Co.As.Co.) W220 133
ART. 130 - VALORIZZAZIONE DEL KNOW-HOW DIGITALE E DELL’INNOVAZIONE TECNOLOGICA 134
ART. 130 bis – Utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale e decisioni automatizzate 136

ART. 130 ter – TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E RISERVA (OPT-OUT) PER L'ADDESTRAMENTO DI SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE...136

ART. 131 - CONCILIAZIONI SINDACALI.....137

ART. 132 -WELFARE PREMIALE.....137

ART. 133 - PREMIO DI RISULTATO E WELFARE.....138

ART. 134 - SISTEMI DI INDICATORI E PREMIALITA'.....138

ART. 135 - WELFARE CONTRATTUALE.....138

ART. 136 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....140

ART. 137 - PRIVACY E DPO.....142

ART. 138 - COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PARITETICA NAZIONALE.....143

ART. 139 - ALTRE COMMISSIONI NAZIONALI.....143

ART. 140 - OSSERVATORIO NAZIONALE.....144

ART. 141 - ALLINEAMENTO CONTRATTUALE PER CAMBIO CCNL.....144

DISPOSIZIONE INTRODUTTIVA ALLE PARTI SPECIALI – AMBITO DI APPLICAZIONE E DISCIPLINA RESIDUALE DELL'ORARIO DI LAVORO.....146

PARTE SPECIALE – SETTORE ALBERGHI – RESORT – PUBBLICI ESERCIZI.....146

ART. 141 BIS – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....146

ART. 142 – INDUMENTI DI LAVORO SETTORE ALBERGHIERO.....149

ART. 143 – LAVORO NOTTURNO ALBERGHIERO.....150

ART. 144 – LAVORATORI DISCONTINUI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA – PORTIERI DI NOTTE.....151

ART. 145 – LAVORO INTERMITTENTE NEL SETTORE TURISTICO-RICETTIVO E DEI PUBBLICI ESERCIZI (Bar, Ristoranti e Sale da Ballo).....152

ART. 146 – RIPOSO COMPENSATIVO PER FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI LAVORATE.....153

ART. 147 – VITTO E ALLOGGIO PER IL PERSONALE.....153

ART. 148 – MANCE E LIBERALITÀ DELLA CLIENTELA.....154

PARTE SPECIALE – AZIENDE DI STAGIONE E RISTORAZIONE COLLETTIVA.....155

ART. 149 – LAVORO EXTRA E DI SURROGA.....155

ART. 150 – INTENSIFICAZIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO.....156

ART. 151 – DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE.....156

ART. 152 – CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ATTIVITÀ NELLE AZIENDE DI STAGIONE....156

ART. 153 – RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE IN AZIENDE DI STAGIONE....157

ART. 154 – RIPOSI COMPENSATIVI DEI LAVORATORI STAGIONALI IN AZIENDE DI STAGIONE....157

PROTOCOLLO APPALTI NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA....158

ART. 155 – CAMBI DI GESTIONE NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA – FINALITÀ....159

ART. 156 – CAMBI DI GESTIONE – PROCEDURE....159

ART. 157 – CAMBI DI GESTIONE – INCONTRI DI VERIFICA....160

ART. 158 – CAMBI DI GESTIONE – ASSUNZIONI....160

ART. 159 – CAMBI DI GESTIONE – RIORGANIZZAZIONE....160

ART. 160 – CAMBI DI GESTIONE – POSSIBILITÀ DI REIMPIEGO....160

ART. 161 – CAMBI DI GESTIONE – CONDIZIONI....161

ART. 162 – CAMBI DI GESTIONE – GARANZIE RETRIBUTIVE....161

ART. 163 – CAMBI DI GESTIONE – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA....161

ART. 164 – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI NELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA....162

ART. 165 – CAMBI DI GESTIONE – CENTRI DI COTTURA E CENTRI DI PRODUZIONE PASTI....162

ART. 166 – SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE....162

ART. 167 – SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE/SUBCONCESSIONE O IN CONTRATTI DI LOCAZIONE IN CENTRI COMMERCIALI....163

ART. 168 – RISTORANTI E BUFFET DI STAZIONE....164

PARTE SPECIALE – STABILIMENTI BALNEARI....164

ART. 169 – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO....164

ART. 170 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO – ELASTICITÀ....166

ART. 171 – AGGIORNAMENTO DELLA DISCIPLINA E VERIFICA DELL'AMBITO DI APPLICAZIONE....167

ALLEGATO....168

Classificazione del Personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai....168

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 08/07/2026

Per le Organizzazioni Datoriali:

CONFIMPRENDITORI

Per le Organizzazioni Sindacali:

FILCOM FISMIC (con l’assistenza di CONFSAL)

U.SI.L. - CIU

S.U.L.