

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

per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori

Servizi
Ausiliari
Integrati

alle Persone, alle Collettività e alle Aziende

Roma, 29 Ottobre 2021.

Il presente CCNL, a seguito del Verbale di Accordo del 6 Ottobre 2021, rinnova il CCNL “*Servizi Ausiliari*” del 21/11/2017 ed ha validità dal **1° Novembre 2021 al 31 Ottobre 2024**.

Riserva sulla proprietà intellettuale

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

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



Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma

Sito Internet: *www.enbic.it*

C.F. 97711130589

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

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

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



ATTENZIONE

Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL

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



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



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



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



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

Principi Fondanti il CCNL



Sussidiarietà

Progressività

Flessibilità

Partecipazione

Confronto

Innovazione

Bilateralità

Welfare



Premessa sulla corretta applicazione del CCNL “Servizi Ausiliari Integrati”

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre alle altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro instaurato (esempio: tempo pieno o parziale, tempo determinato ecc.), dovranno **esplicitamente confermare** l’applicazione del CCNL “*Servizi Ausiliari Integrati*” sottoscritto il 29/10/2021 tra ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l’assistenza di CISAL, di seguito anche solo detto “CCNL”.



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

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

*Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che il rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali clausole di miglior favore già individualmente concordate, sia integralmente disciplinato dal Contratto “*Servizi Ausiliari Integrati*” sottoscritto il 29 Ottobre 2021 ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l’assistenza di CISAL.*

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

Firma per espressa condivisione ed accettazione, il Lavoratore:

.....

In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all’art. 354 del CCNL.



Nota pratica si propone la seguente bozza di comunicazione:

Si comunica che dal (*indicare data d’iscrizione, esempio 1° Giugno 2022*) l’Azienda si è iscritta all’Associazione Datoriale (*indicare un’Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Servizi Ausiliari Integrati”*) e, pertanto, dal (*data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Luglio 2022*) intende applicare ai rapporti di lavoro dei propri Dipendenti il CCNL “*Servizi Ausiliari Integrati*” sottoscritto il 29/10/2021 dalla stessa Associazione Datoriale con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario/CISAL.

Considerato che il CCNL di provenienza e il nuovo CCNL “*Servizi Ausiliari Integrati*” del 29/10/2021 prevedono diversi livelli d’inquadramento, Declaratorie, Profili professionali, Parametri Retributivi e Trattamenti economici contrattuali, si è reso necessario ridefinire l’inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte.

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

Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull’Allineamento Contrattuale dell’art. 354 del CCNL “*Servizi Ausiliari Integrati*”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione (*si dovranno allegare le previsioni dell’art. 354 del CCNL*).

1) PARTI SOTTOSCRITTICI ED APPLICABILITÀ DEL CCNL

<p>Associazioni Datoriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ANPIT <i>Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario</i> • CIDEC <i>Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti</i> • CONFIMPRENDITORI <i>Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti</i> • UNICA <i>Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato</i>
<p>Organizzazioni Sindacali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C.I.S.A.L. Terziario <i>Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo</i> • C.I.S.A.L <i>Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</i>
<p>Validità CCNL</p>	<p>1/11/2021 - 31/10/2024, sia per la parte economica che normativa.</p>
<p>Sfera di applicazione <i>(aggiornato al Verbale di Accordo del 6/10/2021)</i> (Art. 1)</p>	<p>A) Servizi alla persona, comprende:</p> <p>1) Area Benessere e divertimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centri Benessere • Acconciatura • Estetica • Palestre • Agenzie ippiche e Società di corse di cavalli • Autodromi <p>2) Area Assistenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sindacati e Associazioni • Associazioni ricreative • Patronati • C.A.F. • Partiti politici • Servizi religiosi • Agenzie pratiche auto • Agenzie di Servizi • Autoscuole • Agenzie immobiliari • Lavanderie, Lavasecco e stirerie • Servizi matrimoniali • Assistenza domiciliare non medica • Collaboratori familiari • Pompe funebri e Servizi Cimiteriali

... Segue Sfera di applicazione ...

B) Servizi alla collettività, comprende:

1) Corrieri, Piccole consegne, Corrispondenza e accessori:

- Consegna a domicilio
- Servizi rapidi di consegne a domicilio
- Servizi corrispondenza
- Agenzie di recapiti, stampa e plichi
- Copisterie e Legatorie
- Servizi sosta e parcheggi
- Soccorso Stradale
- Autolavaggio
- Autorimessa e noleggio automezzi
- Consegna mobili (compreso montaggio e smontaggio)

2) Ambiente:

- Cura e manutenzione di aree verdi
- Giardinaggio
- Derattizzazione, deblatizzazione e disinfestazione
- Raccolta, smaltimento e lavorazione rifiuti
- Servizi di pubblica utilità

3) Animali:

- Cliniche veterinarie
- Toelettatura animali
- Maneggi, canili e simili
- Pensioni per animali

C) Servizi alle Aziende, comprende:

- Imputazione dati
- Disbrigo pratiche
- Fotocopiatura testi
- Archiviazione e digitalizzazione
- Centralino e *Call Center*

<p><i>... Segue Sfera di applicazione ...</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Portineria e Ricevimento del pubblico: accoglienza, registrazione, accompagnamento, orientamento, sportelli informativi e simili• Traduzioni e Interpretariato• Servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali• Preparazione, confezionamento e consegna pasti• Traslochi industriali e civili, montaggio e rimontaggio• Piccole manutenzioni, minuto mantenimento, montaggi, cernite e confezionamento• Manutenzione impianti non costituenti l'attività principale del Committente• Manutenzione stradali• Pulizie civili e industriali (uffici, parti comuni, aziende ecc.)• Facchinaggio• Sanificazioni e Bonifiche ambientali• Recupero e risanamento dell'ambiente• Manutenzione e conduzione piscine, campi sportivi e centri sportivi <p>D) Servizi Distributivi o Piattaforme Logistiche, comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">• Corrieri• Piattaforme logistiche, multivendita e magazzini integrati• Immagazzinamento, movimentazione, stoccaggio e conservazione di merci• Approvvigionamento, catalogazione e distribuzione di prodotti chimici, farmaceutici, alimentari, merci varie <p>E) Altri servizi riconducibili ai precedenti</p>
---	--

2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Artt. 261-265)

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

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



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

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

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....

Le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 261 a 265, riportati in estratto nelle successive Tabelle.

Tab. D: Sintesi Dirigente - Categoria di nuova introduzione (Artt. 261-265)

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

Tab. Q: Sintesi Livello Quadri - “ex QA1” (Artt. 261-265)

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

Segue Tab. Q Competenze e Responsabilità	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d’innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell’intera Piccola Azienda.
Titolo del livello	Direttore con Rappresentanza
Livello	Quadro (in sigla “Q”) (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)
Principali Esemplificazioni Livello Quadro	<i>Ruoli generali: Direttore Generale o Amministrativo o di Contabilità Generale o Finanziario o di Controllo di Gestione o di Qualità o Commerciale o del Personale o di Sistemi Informativi o Approvvigionamenti e Logistica; Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni; Ruoli Tecnici: Direttore di filiale o di Agenzia; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>

Tab. A/1: Sintesi Livello A1 - “ex A2” (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d’interfaccia tra campi diversi.
Abilità	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia	Estesa Gestionale: il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all’area professionale di competenza, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia, con responsabilità dei risultati dell’intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello	Direttore, senza Rappresentanza
Livello	Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)
Principali Esemplificazioni Livello A1	<i>Ruoli generali: Vice Direttore; Direttore Amministrativo o Finanziario e Assicurativo o Controllo di Gestione o di Qualità o Vendite o Commerciale o del Personale o Approvvigionamenti e Logistica; Responsabile Area Manager o dei Sistemi Informativi; Ruoli tecnici: Responsabile di Filiale o di Agenzia; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>

Tab. A/2: Sintesi Livello A2 - “ex A3” (Artt. 261-265)

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

Tab. B/1: Sintesi Livello B1 (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	
Abilità	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d’innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.	
Autonomia	Organizzativa: quando il Lavoratore effettua, nell’area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l’autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i>).	
Competenze e Responsabilità	Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
Titolo del livello	<i>Alinea 1:</i> Capo Ufficio Capo Reparto	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita Gestionale
Livello	Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)	
Principali Esemplificazioni Livello B1	<u>Ruoli generali:</u> Capo Ufficio: <i>Contabilità o Approvvigionamenti o Controllo di Gestione o Commerciale, Paghe e Contributi o Selezione e Formazione o Logistica o Capo Magazzino o di Settore informatico o Analisti reti e pc o Disegni e Progetti o Disegno Tecnico CAD/CAM;</i> Capo Reparto: <i>Officine di Riparazione o Installazioni Impianti o Manutenzione o Capo Magazzino; Operatore di Vendita Gestionale;</i> <u>Ruoli tecnici:</u> Responsabile <i>Centro di Istruzione automobilistica (D.M. 317/95 e s.m.i.), Veterinario o responsabile Clinica Veterinaria o Responsabile di Call Center/Contact Center o di Servizio di Prenotazione o di Sedi Congressuali, Responsabili di Filiale o di Agenzia; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Dichiaratoria del presente Livello.</i>	

Tab. B/2a: Sintesi Livello B2/a - Gestore (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
Autonomia	Funzionale: quando il Lavoratore, con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.	
Competenze e Responsabilità	Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
Titolo del livello	<i>Alinea 1:</i> Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita di 1° Categoria
Livello	Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)	
Principali Esemplicazioni Livello B2/a	<i><u>Ruoli generali:</u> Gestore Addetti Commercio Estero o Vendite di prodotto o Traduttori; Responsabile Squadra Montatori/Manutentori; Capo Squadra Riparatori; Operatore di Vendita di Prima categoria; <u>Ruoli tecnici:</u> Responsabile Reparto Estetica o Parrucchieri o Fangoterapia/Massaggi, Responsabile Didattico di Autoscuola; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	

Tab. B/2b: Sintesi Livello B2/b - Specialista e Coordinatore (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.	
Autonomia	Elevata professionale: quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (<i>cf. liv. C1</i>), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.	
Competenze e Responsabilità	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.	
Titolo del livello	<i>Alinea 3</i> Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore	<i>Alinea 4</i> Operaio Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore
Livello	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)	
Principali Esemplificazioni Livello B2/b	<i>Ruoli generali:</i> Impiegato specialista in area Amministrativa, Approvvigionamenti/Acquisti, Personale, Tecnica progetti, Tecnica impianti, Informatica, Logistica e Qualità; Traduttore tecnico-commerciale o multilingue; Conduttore Impianti termici di Prima categoria; Conduttori impianti termici di Prima categoria; <i>Ruoli tecnici:</i> Realizzatore di Campagne promozionali; Responsabile Artistico-Art Director o Ufficio Stampa o Pubblicità-Web Advertising Manager o progettazione dell'esperienza utente-User Experience Designer o Ricevimento e Portineria; Interprete simultaneo; Spedizioniere doganale; Impiegato Contenzionista; Tariffista; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.	

Tab. C/1: Sintesi Livello C1 (Artt. 261-265)

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

Segue Tab. C/1 Competenze e Responsabilità	Autogestione delle attività nell'ambito delle linee guida in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della sua mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.		
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Concetto	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 2° Categoria	<i>Alinea 3</i> Operaio Specializzato Settoriale
Livello	Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)		
Principali Esemplificazioni Livello C1	<p><u>Ruoli generali:</u> Impiegato di Concetto Amministrativo o Contabile; Addeetto agli Approvvigionamenti o all'ufficio del personale o alle pratiche tecniche o alla Logistica o agli Acquisti o alla Qualità; Informatico; Operatore di Vendita di Seconda Categoria; Conduttore impianti termici di Seconda categoria; Magazziniere Specializzato;</p> <p><u>Ruoli tecnici:</u> Parrucchiere/Acconciatore Specializzato e Coordinatore; Barbiere Specializzato e Coordinatore; Truccatore Specializzato e Coordinatore; Estetista Specializzato e Coordinatore; Massaggiatore Specializzato e Coordinatore; Massoterapista Specializzato e Coordinatore; Insegnante di autoscuola; Coordinatore Ricevimento e Portineria; Coordinatore Call Center/Contact Center; Traduttore Specializzato; Commesso Specializzato e Coordinatore; Tecnico grafico; Grafico Impaginare; Responsabile comunità virtuale-Web Community Manager- Social Media Manager; Web Developer-Web Content Specialist-Web Designer-Web Master; Search Engine Expert-Digital strategic planner; Tecnico della Comunicazione-Informazione; Tecnico informatico-Tecnico di reti informatiche; Responsabile commercio elettronico/E-commerce manager; Responsabile negozio elettronico-Online Store Manager; Account Manager; Specialista formazione e distanza/E-Learning Specialist; Team Leader-Coordiante; Spedizioniere doganale; Impiegato Contenzionista; Pianificatore; Tariffista; Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria CI, C e/o CE, con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione; Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente con CQC merci o CQC persone; Conducente Specializzato con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari; Operatore addetto ai trasporti eccezionali; Autista Specializzato di autosnodato/autotreno; Gruista Specializzato; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>		

Tab. C/2: Sintesi Livello C2 (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.		
Abilità	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.		
Autonomia	Elevata esecutiva: quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (<i>cf. Liv. DI</i>), sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
Competenze e Responsabilità	Responsabilità necessaria per portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> Impiegato Qualificato	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 3° Categoria	<i>Alinea 3 e 4</i> Operatore/Operaio Qualificato
Livello	Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)		
Principali Esemplicazioni Livello C2	<p><i>Ruoli generali: Impiegato Qualificato addetto all'ufficio: Contabilità o Acquisti o Gestione Ordini o Commerciale o Amministrazione del personale o CED o Tecnico; Operatore qualificato addetto all'ufficio: Amministrativo o Approvvigionamenti o Commerciale o Logistica; Addetto Salvataggi EDP; Segretario di Direzione; Segretario con gestione pratiche riservate; Operatore di Vendita di Terza Categoria; Operaio Qualificato Installatore o Conduttore impianti o Riparatore o Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.); Magazziniere Qualificato; <u>Ruoli tecnici:</u> Istruttore di ginnastica-Fitness; Istruttore di nuoto; Insegnante di danza; Bagnino di salvataggio Qualificato; Parrucchiere Qualificato; Barbiere Qualificato; Estetista Qualificato; Massaggiatore Qualificato; Massoterapista Qualificato; Impiegato pratiche automobilistiche; Istruttore di guida; Insegnante di Nautica; Impiegato pratiche immobiliari e catastali; Giardiniere Qualificato; Primo Assistente veterinario; Impiegato Esperto Linguistico-Traduttore; Cassiere Qualificato; Commesso Qualificato; Addetto al Controllo Vendite; Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza; Addetto al Monitoraggio dati; Tecnico grafico; Grafico Impaginatore; Coordinatore comunità virtuale- Web Community Manager/Social Media Manager; Web Developer- Web Content Specialist-Web Designer-Web Master; Tecnico della formazione a distanza/E-Learning; Tecnico della Comunicazione- Informazione; Tecnico Informatico; Service Desk Agent - Operatore di Help Desk; Team Assistant; Spedizioniere Qualificato; Pianificatore Qualificato; Conduttore Qualificato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione; Conduttore Qualificato di motobarca o mototopi; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Dichiaratoria del presente Livello.</i></p>		

Tab. D/1: Sintesi Livello D1 (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
Abilità	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati.	
Autonomia	Esecutiva: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.	
Competenze e Responsabilità	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Elevato Ordine	<i>Alinea 2</i> Operatore Esperto Settoriale
Livello	Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)	
Principali Esemplicazioni Livello D1	<p><u>Ruoli generali:</u> Impiegato di Elevato Ordine Amministrativo; Addetta al “back office”; Impiegato contabile; Impiegato Commerciale; Salvataggio EDP; Centralinista bilingue; Addetta al front office/ricevimento bilingue; Operaio esperto Settoriale; Magazziniere Esperto Settoriale; <u>Ruoli tecnici:</u> Addetto ai servizi immobiliari o di prenotazione e biglietteria; Addetto agli impianti crematori; Addetto alla cassa funeraria; Addetto alla sala del commiato; Addetto alle casse funerarie; Addetto alla tanatoprassi; Addetto alla tanatoestetica; Addetto alle operazioni cimiteriali; Necrofono; Sacrista-Addetto ai servizi religiosi; Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto; Parrucchiere Esperto Settoriale; Barbiere Esperto Settoriale; Estetista Esperta Settoriale; Massaggiatore; Massoterapista; Spedizioniere; Ausiliario spedizioniere doganale; Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni; Corriere, Addetto alle consegne, con emissione di bollettazione e/o con esazione; Corriere, Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati, con emissione di bollettazione e/o con esazione; Conduttore carrelli elevatori di portata di massa complessiva superiore a 3000 kg; Gruista-Operatore carro ponte; Imbragatore; Addetto alla movimentazione interna; Autista di autocarro; Autista di autotreno; Operaio agricolo esperto; Giardiniere esperto; Addetto alla disinfestazione, derattizzazione e disinfestazione con scelta dei prodotti preconfezionati; Secondo Assistente veterinario; Addetto ai traslochi esperto; Addetto all'installazione, al montaggio e smontaggio mobili esperto; Centralinista; Addetto alle informazioni e accoglienza; Hostess-Steward; Addetto alle attività promozionali; Commesso Junior; Addetto alla cassa; Controllo scadenze e rifornimento merci; Cellista surgelati e precotti; Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione; Addetto al confezionamento di prodotti alimentari; Operatore informatico; Operatore di stampa; Addetto Call Center inbound-outbound Senior, Addetto al Customer Care Senior; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>	

Tab. D/2: Sintesi Livello D2 (Artt. 261-265)

Conoscenza/e	Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, normalmente conformi alle ordinarie esperienze di vita.	
Abilità	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
Autonomia	Operativa: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo e altre attività, per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Competenze e Responsabilità	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> Impiegato d'Ordine	<i>Alinea 2</i> Operaio/Operatore Comune
Livello	Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)	
Principali Esempificazioni Livello D2	<p><i>Ruoli generali: Impiegato d'Ordine Amministrativo o Commerciale o Tecnico; Addetto al Centralino o al Call Center o al Contact Center o alla Reception-Accoglienza Clienti; Operaio Comune; <u>Ruoli tecnici:</u> Aiuto Parrucchiere, Aiuto Barbiere; Aiuto Estetista; Addetto alle operazioni cimiteriali; Necroforo; Sacrista-Addetto ai Servizi religiosi; Aiuto Giardiniere; Addetto alla manutenzione del verde; Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione; Addetto alla manutenzione dei campi sportivi e delle piscine; Addetto alle attività di pulizie, spazzamento e raccolta; Addetto alle pulizie e diserbo delle aree verdi; Addetto alle attività di facchinaggio, trasporto e trasloco; Addetto al montaggio e smontaggio di mobili; Addetto Comune di Magazzino e/o Terminal; Addetto alla preparazione degli ordini (Picking); Imballatore Comune; Addetto Comune alla rammendatrice, cucitrice, tintoria, stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere, alla numerazione e relativo confezionamento o alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento o strumento o al lavaggio degli automezzi e al rifornimento carburante o alla pulizia e trattamento delle facciate o alle attività di disinfestazione, derattizzazione e disinfezione degli ambienti e/o aree aperte o alle lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti o agli impianti di raccolta differenziata o alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario o al confezionamento pacchi o alla cernita/conteggio di materiali o alla toelettatura animali; Addetto alle pulizie-Pulitore; Addetto alla sicurezza accessi; 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; Garagista; Facchino; Addetto al Volantinaggio; Addetto Stand/Spazi promozionali; Addetto posizionamento prodotti; Addetto Call</i></p>	

Segue Principali Esemplificazioni Livello D2	<i>Center inbound/outbound Junior- Addetto al Customer Care Junior- Addetto al back office Junior; Ausiliario alla corrispondenza; Addetto ufficio posta; Fattorino (Riders); Portapacchi; Corriere/Addetto alle consegne; Corriere/Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati; Conduttore di mezzi richiedenti Patente B; Conduttore di carrelli elevatori di massa complessiva fino a 3.000 kg; Imbragatore; Addetto alla movimentazione interna; Autista di autotarro; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
---	--

3) PARTE RETRIBUTIVA DEL CCNL (Artt. 269- 278)

Con il sistema di calcolo della c.d. "mensilizzazione", il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL è il "Trattamento Complessivo" ex art. 269 del CCNL.

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

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

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



Esempio di Calcolo dell'Indice di Prestazione

Orario di lavoro a Tempo Parziale: 30 ore/settimana

Indice di Prestazione → 30 : 40 (Ore del Tempo Pieno) = 0,75



Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali

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

	Descrizione Voce	N. Mensilità	Divisori/Calcolo
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	<p>a. Paga Base Nazionale Conglobata Mensile</p> <p>b. Elemento Perequativo Mensile Regionale</p> <p>c. Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 5 aumenti biennali per livello</p>	<p>13/anno</p> <p><i>Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Orario: 173 (195 per Discontinui)</p> <p>Mensile: 26</p>
<i>Retribuzione Mensile di Fatto (corpo del cedolino paga)</i>	<p>d. I.M.M.C.: Indennità Mensile di Mancata Contrattazione di Secondo livello</p>	<p>12/anno</p> <p><i>Voci NON utili alle retribuzioni indirette, differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere mensilmente in base alle assenze mensili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 assenze: 100% di IMMC • 1 assenza: 90% di IMMC • 2 assenze: 81% di IMMC • 3 assenze: 73% di IMMC • 4 assenze: 60% di IMMC • 5 assenze: 50% di IMMC • 6 assenze: 40% di IMMC • 7 assenze: 30% di IMMC • 8 assenze: 20% di IMMC • 9 assenze: 10% di IMMC • Dalla 10° assenza in poi: 0
	<p>Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali, Indennità:</p> <p>e. di Cassa</p> <p>f. di "Turno 6+1+1"</p> <p>g. Indennità di Autisti/Corrieri</p> <p>h. Di attesa</p>	<p>Ciascun mese in cui si realizza la condizione di cui all'art. 276 (Indennità di Cassa) o di cui al punto C. dell'art. 183 (Turno "6+1+1") o di cui all'art. 278 (Autista/Corrieri) o di cui all'art. 277 (Attesa Lavoratori discontinui).</p> <p><i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere al Lavoratore quando si verifica la condizione contrattuale.</p>

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell'ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R.), in sigla P.B.N.C.M., art. 271 del CCNL (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Livello	P.B.N.C.M. 31/10/21	P.B.N.C.M. 01/11/21	P.B.N.C.M. 01/11/22	P.B.N.C.M. 01/11/23	P.B.N.C.M. 01/11/24
Dirigente	<i>Non previsto</i>	4.416,00	4.560,00	4.704,00	4.848,00
Quadro (ex QA1)	2.116,00	2.188,00	2.260,00	2.332,00	2.404,00
A1 (ex A2)	1.840,00	1.902,40	1.964,80	2.027,20	2.089,60
A2 (ex A3)	1.656,00	1.711,80	1.767,60	1.823,40	1.879,20
B1	1.472,00	1.521,80	1.571,60	1.621,40	1.671,20
B2	1.334,00	1.378,70	1.423,40	1.468,10	1.512,80
C1	1.196,00	1.236,20	1.276,40	1.316,60	1.356,80
C2	1.104,00	1.140,60	1.177,20	1.213,80	1.250,40
D1	1.012,00	1.045,60	1.079,20	1.112,80	1.146,40
D2	920,00	950,00	980,00	1.010,00	1.040,00

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

Livello	P.B.N.C.M. 31/10/21	P.B.N.C.M. 01/11/21	P.B.N.C.M. 01/11/22	P.B.N.C.M. 01/11/23	P.B.N.C.M. 01/11/24
Operatore Gestionale	----	1.369,62	1.414,44	1.459,26	1.504,08
Operatore di 1° Categoria	1.200,60	1.240,83	1.281,06	1.321,29	1.361,52
Operatore di 2° Categoria	1.076,40	1.112,58	1.148,76	1.184,94	1.221,12
Operatore di 3° Categoria	993,60	1.026,54	1.059,48	1.092,42	1.125,36



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

* In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli Operatori di Vendita, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni pattuite (cfr. 268 del CCNL).

Tab. 1 b): Elemento Perequativo Mensile Regionale - Art. 272 del CCNL

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

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

* Operatore di Vendita.

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro.

Qualora l’Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l’Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro.

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



Tab. 1 c): Aumenti periodici di anzianità - Art. 275 del CCNL

Sono previsti **5 aumenti biennali della retribuzione** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi:

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Dirigente	76,80
Quadro (ex QA1)	24,80
A1 (ex A2)	23,60
A2 (ex A3)	21,20
B1 e Op. di Vendita Gestionale	20,00
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	19,00
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	18,00
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	17,20
D1	16,80
D2	16,00

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

In caso di passaggio di livello d’inquadramento, l’importo e il numero degli scatti già maturati si considereranno “scatti congelati” e si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 5 (cinque) scatti biennali per livello.

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

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

In caso di passaggio di CCNL: in caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell’Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore

saranno “congelati” nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali. Ciò premesso, dal compiersi dello Scatto di anzianità in corso all’atto del passaggio del CCNL, decorrerà la nuova anzianità del Lavoratore che, in costanza di rapporto, avrà diritto ad ulteriori 5 scatti biennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.

Tab. 1 d): Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in sigla IMMC), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello - Art. 273 del CCNL

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, tale Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità anno, in base al numero di assenze nel mese del Lavoratore calcolate con apposito Correttivo (“H”), così come di seguito esemplificato per il Tempo Pieno.

Assenze nel mese	Livelli d’inquadramento contrattuale									
	Dirig.	Quadro (ex QA1)	A1 (ex A2)	A2 (ex A3)	B1 e Op. Gest.	B2 e Op. 1 ^a	C1 e Op. 2 ^a	C2 e Op. 3 ^a	D1	D2
0	292,80	140,00	121,00	106,00	98,00	88,00	80,00	73,00	67,00	61,00
1	263,52	126,00	108,90	95,40	88,20	79,20	72,00	65,70	60,30	54,90
2	237,17	113,40	98,01	85,86	79,38	71,28	64,80	59,13	54,27	49,41
3	213,74	102,20	88,33	77,38	71,54	64,24	58,40	53,29	48,91	44,53
4	175,68	84,00	72,60	63,60	58,80	52,80	48,00	43,80	40,20	36,60
5	146,40	70,00	60,50	53,00	49,00	44,00	40,00	36,50	33,50	30,50
6	117,12	56,00	48,40	42,40	39,20	35,20	32,00	29,20	26,80	24,40
7	87,84	42,00	36,30	31,80	29,40	26,40	24,00	21,90	20,10	18,30
8	58,56	28,00	24,20	21,20	19,60	17,60	16,00	14,60	13,40	12,20
9	29,28	14,00	12,10	10,60	9,80	8,80	8,00	7,30	6,70	6,10
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

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

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

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

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

L’eventuale Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell’I.M.C., siano irrilevanti i giorni di assenza per permessi goduti ex art. 194 del presente CCNL (32 ore/anno).

Tab. 1 e): Indennità di cassa - Art. 276 del CCNL

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

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

Tab. 1 f): Indennità “Turno 6 + 1 + 1” - Art. 183, punto C. del CCNL

Tale turnistica prevede l’effettuazione di 45,62 cicli “settimanali”, ciascuno di 8 giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto)ore giornaliere, uno di Riposo e uno di Festività *mobile*. Al fine di garantire almeno 4 settimane complete di ferie, il periodo feriale sarà di 192 ore/anno, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti annui. Tale profilo d’orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell’anno:

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

settimanali x 48 ore = 2.189,76 - 192 = 1.997,76).

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

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

Tab. 1 g): Indennità “di Autisti/Corrieri” - Art. 278 del CCNL

Tenuto conto che il Lavoratore assegnato a mansioni prevalenti di Autista/Corriere - Addetto alle Consegne, è costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura meteorologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce e all’eventuale carico/scarico del mezzo, a ristoro del suo particolare maggior disagio, è previsto il riconoscimento di una specifica Indennità giornaliera di Mansione, da riconoscere **per ciascun gruppo di 8 (otto) ore lavorate nella mansione di Autista/Corriere**, nei valori di seguito precisati, a seconda del livello d’inquadramento del Lavoratore:

Sintesi Classificazione Autisti/Corrieri CCNL “Servizi Ausiliari Integrati”	Livello	Indennità di Man- sione
<ul style="list-style-type: none"> • Conduttore Specializzato con Patente C1, C, CE con oltre 36 mesi di anzianità effettiva nella mansione • Conduttore Specializzato con Patente CQC Merci, CQC Persone, D, D1E, E, DE • Conducente Specializzato con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari • Operatore addetto ai trasporti eccezionali • Conducente autosnodati con massa a pieno carico superiore a 3.500 kg, con patente di categoria D1, D1E, DE e D 	C1	€ 9,10 *
<ul style="list-style-type: none"> • Conduttore Specializzato con Patente C1, C, CE fino a 36 mesi di anzianità effettiva nella mansione 	C2	€ 8,40 *

Segue	<i>Sintesi Classificazione Autisti/Corrieri CCNL “Servizi Ausiliari Integrati”</i>	<i>Livello</i>	<i>Indennità di Mansione</i>
•	Corriere, con bollettazione del venduto, emissione dello scontrino e/o con esazione	D1	€ 7,70 *
•	Autista di Autocarro con Patente B96 o BE		
•	Corriere/Autista/Conduuttore di mezzi richiedenti Patente B	D2	€ 7,00 *

L’Indennità di Mansione non sarà quindi spettante in caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta. Essa non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

In caso di provenienza da altro CCNL, ai fini dell’Allineamento Contrattuale, i valori dell’Indennità di Mansione, suddivisi per livello d’inquadramento, da computare convenzionalmente su “base 13” sono:

- **C1: € 145,00** lordi;
- **C2: € 134,00** lordi;
- **D1: € 123,00** lordi;
- **D2: € 120,00** lordi.

Tab. 1 h): Indennità “di Attesa” per il Lavoro Discontinuo - Art. 277 del CCNL

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all’interno dell’orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell’orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una specifica “*Indennità di attesa*” di lordi **€ 4,00** (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45^a ora settimanale. Le eventuali ore eccedenti la 45^a ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Gratifica natalizia o tredicesima mensilità (Artt. 207-208)

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

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno, la tredicesima mensilità

sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che superi i 14 (quattordici) giorni di calendario sarà considerata mese intero.

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d’assunzione del Lavoratore.

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

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



4) WELFARE CONTRATTUALE (Artt. 47-49)

Il Datore di lavoro metterà a disposizione del Lavoratore un *Welfare Contrattuale* pari al valore minimo annuo di:

Livello	2022	2023	2024
Dirigente	700,00	850,00	1.000,00
Quadro, A1 e A2	400,00	500,00	500,00
B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di Vendita	250,00	250,00	250,00

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza all’atto dell’accredito, che abbiano superato il Patto di prova, nella misura del 50% nel mese di giugno e, per il restante 50%, nel mese di dicembre (*1° versamento: giugno 2022; 2° versamento: dicembre 2022; 3° versamento: giugno 2023; 4° versamento: dicembre 2023; 5° versamento: giugno 2024; 6° versamento: dicembre 2024*).

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

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



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



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

5) PARTE NORMATIVA DEL CCNL


<p>Tempo Parziale (Artt. 57 - 65)</p> <p>... Tempo Parziale nei fine settimana per Studenti o Lavoratori già occupati ...</p>	<p>Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ovvero con prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana, può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi; • verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; • misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro; • "over 63", ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015. <p>Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all'Orario di lavoro svolto (Indice di Prestazione).</p> <p><u>La prestazione giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</u> Inoltre, potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, senza alcun limite alla durata settimanale della prestazione.</p> <p>È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle Clausole Elastiche, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria nel limite del 10% del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della maggiorazione del 5% per le ore variate, nei primi 2 (due) mesi. (Tali limiti, in sede certificativa, mediante apposito Accordo, potranno essere estesi al 25% e per i primi 4 mesi).</p> <p>In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita anche la prestazione di lavoro supplementare (art. 60) fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno. Il Lavoro supplementare è obbligatorio se: motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive o richiesto per intervenuta calamità.</p> <p>In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il Consolidamento dello stesso, quindi con modifica dell'Indice di prestazione del Lavoratore</p> <p><i>Nota pratica in caso di Consolidamento, l'orario ordinario sarà incrementato delle ore supplementari che, quindi, diventeranno "ordinarie", con maturazione, a tutti gli effetti, delle rispettive retribuzioni dirette, indirette e differite.</i></p> <p>Con accordo del Lavoratore, nel tempo parziale è anche consentita l'effettuazione di lavoro straordinario (quindi oltre le 40 ore/settimana), ma con il riconoscimento delle maggiorazioni del supplementare incrementate di 3 punti percentuali.</p>
--	---



<p>Segue Tempo Parziale</p>	<p>Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria riconosciute in caso di lavoro supplementare, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del t.f.r. Tali maggiorazioni saranno contabilizzate nel <i>corpo del cedolino paga</i>, salvo i casi di “forfettizzazione” del lavoro supplementare.</p>		
<p>Maggiorazione Oraria Lavoro Supplementare</p>	<p>a) Descrizione del Lavoro Supplementare</p>	<p>b) Maggiorazione oraria</p>	
		<p><i>Se “in prolungato”</i></p>	<p><i>Se “in spezzato”</i></p>
	<p>A Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale</p>	<p>25%</p>	<p>28%</p>
	<p>B Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale</p>	<p>28%</p>	<p>31%</p>
	<p>C In regime diurno in giorno di riposo</p>	<p>-</p>	<p>36%</p>
	<p>D In regime diurno in giorno festivo</p>	<p>-</p>	<p>41%</p>
	<p>E In regime notturno in giorno feriale</p>	<p>36%</p>	<p>39%</p>
	<p>F In regime notturno in giorno di riposo</p>	<p>-</p>	<p>41%</p>
<p>G In regime notturno in giorno festivo</p>	<p>-</p>	<p>46%</p>	
<p>Contratto di lavoro a Tempo Determinato (Artt. 66 - 78)</p>   <p><i>da indicare nella Lettera di Assunzione</i></p>	<p>La durata del Contratto a Termine dovrà essere conforme alla nuova previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018 (fino a 12 mesi “acausale”; mentre oltre i 12 mesi ed entro i 24 mesi, vi dovranno essere le condizioni previste dalla normativa vigente, così come richiamate nel CCNL).</p> <p>Aggiornamento D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021: l’art. 68 del CCNL, lettera 2), riporta le specifiche causali contrattuali per le quali è possibile instaurare un contratto a tempo determinato fino a 24 mesi, fino al 30/09/2022.</p> <p>Nei rapporti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi, <u>con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito</u>, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della retribuzione individuale mensile spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 giorni.</p> <p>Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al lavoratore (<i>se è intervenuto un aumento della retribuzione individuale mensile</i>). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione di 2,66 ore, pari al rateo maturato di permessi retribuiti.</p> <p>Diritto di precedenza: il Lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per almeno 12 mesi presso la stessa Azienda con uno o più contratti, comprensivi di proroghe, senza sanzioni disciplinari eccedenti il richiamo</p>		

<p>Segue Tempo Determinato</p>  <p>Contratto Aziendale di Secondo Livello</p>  <p>Contratto Aziendale di Secondo Livello</p>	<p>scritto, ha diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti, semplicemente manifestandone l'interesse per iscritto entro i primi 6 mesi dalla data di cessazione. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla cessazione del rapporto (<i>derogabili con Accordo 2° livello</i>).</p> <p>Tempo determinato per le Attività stagionali: come previsto dalla Legge (art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre <u>Ipotesi individuate dai Contratti Collettivi</u>, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (<i>durata massima e condizioni per la proroga del Contratto</i>). Pertanto, la <u>Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare</u> le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato in materia di Contratto di Lavoro, Esclusioni; Ambiti generali e deroghe.</p> <p>Tempo Determinato - Limiti quantitativi: L'assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti (<i>derogabili con Accordo 2° livello</i>):</p>																				
<p>Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="327 812 986 881">Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)</th> <th data-bbox="986 812 1127 881">Limite di Contratti a T.D.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="327 881 986 907">A. Ragioni Oggettive:</td> <td data-bbox="986 881 1127 907"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 907 986 956">1) Nei primi 18 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.</td> <td data-bbox="986 907 1127 956">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 956 986 982">2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.</td> <td data-bbox="986 956 1127 982">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 982 986 1031">3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.</td> <td data-bbox="986 982 1127 1031">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 1031 986 1156">4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.</td> <td data-bbox="986 1031 1127 1156">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 1156 986 1182">5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.</td> <td data-bbox="986 1156 1127 1182">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 1182 986 1378">6) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ altre ipotesi previste dall'Accordo Aziendale di Secondo Livello. </td> <td data-bbox="986 1182 1127 1378">50%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 1378 986 1451">7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.</td> <td data-bbox="986 1378 1127 1451">50%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="327 1451 986 1572">8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi o di 4 proroghe.</td> <td data-bbox="986 1451 1127 1572">50%</td> </tr> </tbody> </table>	Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)	Limite di Contratti a T.D.	A. Ragioni Oggettive:		1) Nei primi 18 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti	2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti	3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti	4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti	5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti	6) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ altre ipotesi previste dall'Accordo Aziendale di Secondo Livello. 	50%	7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.	50%	8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi o di 4 proroghe.	50%
Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)	Limite di Contratti a T.D.																				
A. Ragioni Oggettive:																					
1) Nei primi 18 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti																				
2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti																				
3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti																				
4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti																				
5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti																				
6) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ altre ipotesi previste dall'Accordo Aziendale di Secondo Livello. 	50%																				
7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.	50%																				
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi o di 4 proroghe.	50%																				

Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi	9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai necessari tempi di collaudo e consegna.	50%
	B. Ragioni di rioccupazione:	
	1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 mesi.	50%
	C. Senza Ragioni, per la generalità dei Lavoratori:	
	1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
	2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
	3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 Contratti
	4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 Contratti	
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%	
Contratto di Telelavoro (Artt. 81 - 99)	<p>Il Telelavoro, che permette lo svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede aziendale, si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Esso ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Dipendente; può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere: domiciliare (<i>svolto nell'abitazione del telelavoratore</i>); remotizzato o "a distanza" (<i>svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri</i>); misto (<i>con parte della prestazione complessiva svolta all'interno dell'Azienda con periodica stabilità</i>).</p> <p>L'Azienda si dovrà far carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuto a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro ovvero, solo previo accordo, "pro-quota".</p> <p>Esse saranno integralmente a carico del telelavoratore solo in caso di suo recesso non motivato entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro o entro un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, se analiticamente comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro.</p> <p>Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.</p> <p>Egli ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.</p>	
Lavoro Agile (Artt. 100 - 113)	<p>Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale</p>	

<p>Segue Lavoro Agile</p> 	<p>configurazione. Tale lavoro è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo. Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in <i>modo agile</i> è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente. Nell'Accordo, che potrà essere a tempo determinato o indeterminato, le Parti devono stabilire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i contenuti propri della mansione e gli obiettivi richiesti al Lavoratore; • gli strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori; • la disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali; • l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure necessarie per assicurare la disconnessione; • i modi di esercizio del potere direttivo; • l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza; • la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore Agile rispetto una previsione di durata minima, egli sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli dall'Azienda ed accettare un addebito pro-quota temporale residua delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso; • ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio. <p>L'Accordo va comunicato ai Servizi per l'Impiego mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali. Per la disciplina specifica, si rinvia al CCNL ed ai particolari Accordi Individuali e di Secondo Livello.</p>
<p>Contratto di Lavoro Intermittente (Artt. 114 - 120)</p>	<p>Con il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata"), sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la sua prestazione nelle seguenti ipotesi (<i>per un massimo di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oggettive, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:

- servizi di portineria, guardiania, ricevimento ed accoglienza, servizi di sorveglianza;
- fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
- servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.; manutenzione del verde, raccolte stagionali;
- attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
- attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
- addetti ai *Call Center*, Promoter e Addetti al merchandising;
- dichiarazioni annuali, attività di inventario;
- informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
- altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;

• **Soggettive**

- per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere la seguente "Indennità oraria di disponibilità", per ogni ora di "disponibilità alla prestazione" resa.

Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
9,590	10,491	11,409	12,345

Tale Indennità di disponibilità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.

Nel lavoro intermittente, il **trattamento economico** è il seguente, a seconda che il Contratto sia a tempo **Determinato o Indeterminato**.

Lavoro Intermittente a Tempo Determinato:

Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M.	5,4913	6,0439	6,5931	7,1457
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (<i>valore medio convenzionale</i>)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3526	0,3873	0,4220	0,4624
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5059	0,5544	0,6039	0,6540
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5059	0,5544	0,6039	0,6540
f) Quota oraria Rateo di permessi	1,1230	1,2306	1,3404	1,4518
g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria	8,7607	9,5823	10,4191	11,2731

Segue Lavoro Intermittente	Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato:				
	Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	5,4913	6,0439	6,5931	7,1457
	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore convenzionale)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
	c) Quota oraria Indennità Mensile di Mancata Contrattazione	0,3526	0,3873	0,4220	0,4624
	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5059	0,5544	0,6039	0,6540
	e) Quota oraria Rateo di permessi	1,1230	1,2306	1,3404	1,4518
	f) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso ²	0,212	0,233	0,253	0,274
	g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
	h) Retribuzione onnicomprensiva oraria	8,467	9,260	10,068	10,893
	<p>In caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, si dovranno aggiungere le Ferie, maturate nella misura di 1/1.903 ore/anno per ciascuna ora effettivamente lavorata e 1/173° degli eventuali Aumenti periodici d'anzianità maturati dal Lavoratore, così come stabilito per la generalità dei dipendenti all'art. 275. Mentre, il T.F.R., sia in caso di Tempo Determinato che Indeterminato, sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario/notturno/turni ecc.</p> <p>La Gestione Ordinaria prevista per l'En.Bi.C. è ridotta rispetto alla generalità dei dipendenti (€ 0,0347 per ciascun'ora prestata, a carico del Datore di lavoro), mentre non è prevista la Gestione Speciale, essendo sostituita dall'apposita Quota oraria.</p>				
Contratto di Somministrazione di lavoro (Artt. 121-130)	<p>I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL "Servizi Ausiliari Integrati", non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 0 a 2; • 2 quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 3 a 6; • 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono oltre 6. <p>ATTENZIONE: Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni</p>				

<p>Segue Somministrazione</p>	<p>previste dal CCNL, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i>, l’Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l’Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 mesi.</p>
<p>Apprendistato Professionalizzante (Artt. 131-152)</p>	<p>Il P.F.I. dovrà essere compilato e sottoscritto a cura del Datore di lavoro, del Tutor Aziendale e dell’Apprendista, con gli obiettivi formativi e la formazione effettivamente erogata nel corso del Contratto, nei modi contrattualmente previsti (teorica, in affiancamento <i>on the job</i> ecc.).</p> <p>Patto di Prova: la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.</u></p> <p>Periodi precedenti di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro per le medesime mansioni, saranno computati per intero ai fini della durata complessiva dell’apprendistato, purché l’interruzione sia stata inferiore a sei mesi. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell’Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d’apprendistato.</p> <p>Stabilizzazione: l’Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d’Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d’Apprendistato, l’Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l’assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante.</p> <p>Trattamento normativo: l’Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l’apprendistato. Le ore d’insegnamento teorico e pratico mediante “<i>affiancamento sul lavoro</i>”, sono comprese nell’orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.</p> <p>Trattamento retributivo: durante il periodo formativo, l’inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d’approdo.</p> <p>Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all’artigianato, la durata</p>

Segue Apprendistato	dell'Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla seguente Tabella.							
	Durata e Retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante							
	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>	<i>Col. 7</i> <i>Col. 8</i>	
	Inquadramento Finale	1° Periodo	Livello e retribuzione	2° Periodo	Livello e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione *	
							Teorico	Pratica
	A1 (ex A2)	18 mesi	B1	18 mesi	A2 (ex A3)	36 mesi	80	160
	A2 (ex A3)	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi	64	146
	Op. di Vendita Gestionale	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 1ª Cat.	36 mesi	64	146
	B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi	64	116
	Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	64	116
	B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi	64	116
	Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	80% di Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	90% di Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	64	116
	C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi	48	112
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi	40	80	
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	28 mesi	40	80	
<p>Per la durata dell'Apprendistato Professionalizzante per le Figure professionali equiparabili a quelle dell'Artigianato (di durata legale fino a 60 mesi solari), si rinvia alla Tabella 2) dell'art. 135.</p> <p>Preavviso di licenziamento o dimissioni: 15 giorni solari.</p> <p>Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto (o, nel caso di qualifica equiparata "artigiana", di 60 mesi solari).</p> <p>In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.</p>								

Mobilità Verticale
(Artt. 153-155)



... Percorsi di carriera ...



È prevista per permettere l'avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l'Azienda.

La **condizione essenziale** per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all'Ente Bilaterale di Categoria (EN-BIC) che, se confermata, emetterà apposito Parere di conformità.

Sono previsti i seguenti due percorsi:

- **una Mobilità Verticale in Patto di prova** della durata di mesi 6 di effettivo lavoro, per la formazione e acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea (con mantenimento durante la prova dell'inquadramento e della retribuzione del livello di partenza);
- **una Mobilità Verticale per mansioni eterogenee** con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello, di un periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato.



Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperimento *	Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *	Livello di approdo
Quadro (ex QA1)	6	24	Dirigente
A1 (ex A2)	6	24	Quadro (ex QA1)
A2 (ex A3)	6	16	A1 (ex A2)
B1	6	16	A2 (ex A3)
Op. Vend. 1° Cat.	5	12	Op. Gestionale
B2	5	12	B1
Op. Vend. 2° Cat.	5	8	Op. Vend. 1° Cat.
C1	5	8	B2
Op. Vend. 3° Cat.	4	8	Op. Vend. 2° Cat.
C2	4	8	C1
D1	3	4	C2
D2	2	4	D1

Prima Assunzione Cond. d'ingresso
(Art. 156)







Al fine di favorire l'occupazione di Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell'età per l'attivazione dell'Apprendistato Professionalizzante, è contrattualmente previsto un Contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" con inquadramento e retribuzione, nel periodo iniziale di formazione, al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletate. Per l'attivazione, le Parti dovranno prevedere nel Contratto di assunzione:

- la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;

<p>Segue Condizioni d'ingresso</p> <p>... Salario d'ingresso ...</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà “<i>nel lavoro</i>”; • l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore. <p>Superato l'eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 175) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.</p> <table border="1" data-bbox="337 508 1118 1154"> <thead> <tr> <th><i>Col. 1</i></th> <th><i>Col. 2</i></th> <th><i>Col. 3</i></th> <th><i>Col. 4</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Livello iniziale</td> <td colspan="2">Mesi di Durata Complessiva della Formazione</td> <td rowspan="2">Livello di approdo</td> </tr> <tr> <td>Generalità dei Lavoratori</td> <td>Per Figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato</td> </tr> <tr> <td>Quadro (ex QA1)</td> <td>36</td> <td></td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1 (ex A2)</td> <td>30</td> <td></td> <td>Quadro (ex QA1)</td> </tr> <tr> <td>A2 (ex A3)</td> <td>24</td> <td>-</td> <td>A1 (ex A2)</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>24</td> <td>-</td> <td>A2 (ex A3)</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. di Vendita 1° Cat.</td> <td>18</td> <td>-</td> <td>B1 e Op. Gestionale</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. di Vendita 2° Cat.</td> <td>18</td> <td>32</td> <td>B2 e Op. di Vendita 1° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. di Vendita 3° Cat.</td> <td>18</td> <td>28</td> <td>C1 e Op. di Vendita 2° Cat.</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>12</td> <td>24</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>12</td> <td>20</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per quanto non previsto, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla “<i>Mobilità Verticale</i>”.</p>	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva della Formazione		Livello di approdo	Generalità dei Lavoratori	Per Figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato	Quadro (ex QA1)	36		Dirigente	A1 (ex A2)	30		Quadro (ex QA1)	A2 (ex A3)	24	-	A1 (ex A2)	B1	24	-	A2 (ex A3)	B2 e Op. di Vendita 1° Cat.	18	-	B1 e Op. Gestionale	C1 e Op. di Vendita 2° Cat.	18	32	B2 e Op. di Vendita 1° Cat.	C2 e Op. di Vendita 3° Cat.	18	28	C1 e Op. di Vendita 2° Cat.	D1	12	24	C2	D2	12	20	D1
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>																																												
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva della Formazione		Livello di approdo																																												
	Generalità dei Lavoratori	Per Figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato																																													
Quadro (ex QA1)	36		Dirigente																																												
A1 (ex A2)	30		Quadro (ex QA1)																																												
A2 (ex A3)	24	-	A1 (ex A2)																																												
B1	24	-	A2 (ex A3)																																												
B2 e Op. di Vendita 1° Cat.	18	-	B1 e Op. Gestionale																																												
C1 e Op. di Vendita 2° Cat.	18	32	B2 e Op. di Vendita 1° Cat.																																												
C2 e Op. di Vendita 3° Cat.	18	28	C1 e Op. di Vendita 2° Cat.																																												
D1	12	24	C2																																												
D2	12	20	D1																																												
<p>Tirocinio o Stage</p> <p>(Art. 157)</p> 	<p>Il Tirocinio o Stage <u>non costituisce un rapporto di lavoro subordinato</u> ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (<i>inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.</i>) o preparatorio all'assunzione. L'Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'<i>indennità di frequenza</i> o <i>rimborso spese</i> mensile di almeno lordi € 500,00, soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.</p>																																														

<p>Collaborazioni (Artt. 160-166)</p>	<p>È contrattualmente prevista la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.lgs. 81/2015, per le Figure di: <i>Consulente Progettazione; Consulente Industrializzazione; Consulente I.C.T.; Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi; Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 4 mesi consecutivi); Gerente di Struttura ricettiva; Insegnante/Istruttore di ginnastica ecc.; Addetto all’assistenza domiciliare; Massaggiatore; Massoterapista, oltre a quelle per le quali sia prevista l’iscrizione ad appositi Albi Professionali.</i> Il trattamento economico e normativo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di analoga professionalità ed estensione temporale della prestazione. Per la disciplina specifica, si rinvia al CCNL.</p>																																				
<p>Periodo di prova (Art. 175)</p>	<p>Il patto di prova deve risultare da atto scritto, con durata massima conforme alla Colonna 2 della seguente Tabella (<i>derogabile con Accordo 2° livello, fermo restando la durata massima di 6 mesi e un Periodo di prova maggiore, ma fino al doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista</i>):</p> <table border="1" data-bbox="337 718 1117 1119"> <thead> <tr> <th>Col. 1</th> <th>Col. 2</th> <th>Col. 3</th> <th>Col. 4</th> </tr> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo di prova previsto</th> <th>Recesso azienda</th> <th>Preavviso del Lavoratore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente, Quadro (ex QA1), A1 (ex A2) e A2 (ex A3)</td> <td>180 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. Vendita Gestionale e di 1ª Cat.</td> <td>150 giorni</td> <td>25 giorni</td> <td>13 giorni</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.</td> <td>150 giorni</td> <td>25 giorni</td> <td>13 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.</td> <td>120 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>90 giorni</td> <td>15 giorni</td> <td>8 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>60 giorni</td> <td>10 giorni</td> <td>5 giorni</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>30 giorni</td> <td>5 giorni</td> <td>3 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹ di calendario.</p> <p>² In ogni caso, nel Tempo Determinato, la durata del patto di prova non potrà eccedere un terzo della prevista durata iniziale del Contratto.</p> <p>Solo superata la durata minima del Patto di prova (Colonna 3), l’Azienda potrà recedere dal Contratto, in qualsiasi momento, purché entro la durata massima del Patto, senza alcun obbligo di preavviso o indennità sostitutiva.</p> <p>Il Lavoratore potrà liberamente recedere dal Contratto durante il Periodo di prova, rispettando il preavviso indicato in Colonna 4 della precedente Tabella.</p> <p>Nota pratica nella Lettera di Assunzione, il Periodo di prova deve essere esplicitamente previsto e sottoscritto dalle Parti. Allo scopo, si propone la seguente bozza:</p>	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Livello	Periodo di prova previsto	Recesso azienda	Preavviso del Lavoratore	Dirigente, Quadro (ex QA1), A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	180 giorni	30 giorni	15 giorni	B1 e Op. Vendita Gestionale e di 1ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni	B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni	C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	120 giorni	20 giorni	10 giorni	C2	90 giorni	15 giorni	8 giorni	D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni	D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4																																		
Livello	Periodo di prova previsto	Recesso azienda	Preavviso del Lavoratore																																		
Dirigente, Quadro (ex QA1), A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	180 giorni	30 giorni	15 giorni																																		
B1 e Op. Vendita Gestionale e di 1ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni																																		
B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni																																		
C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	120 giorni	20 giorni	10 giorni																																		
C2	90 giorni	15 giorni	8 giorni																																		
D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni																																		
D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni																																		

 <p>Bozza previsione Patto di prova per Lettera di assunzione</p>	<p><i>Le Parti, di comune accordo, convengono che l'assunzione sia subordinata al positivo superamento del periodo di prova contrattuale, pari a di calendario, commisurati al livello (.....), superato il quale il rapporto di lavoro s'intenderà automaticamente confermato. Durante il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle Parti, nel solo rispetto della “Clausola di durata minima del patto di prova” ex art. 175 del CCNL applicato.</i></p> <p>Non sono previste/ammesse né la protrazione né il rinnovo, né la sospensione del Patto di Prova per malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità.</p>
<p>Formazione (Artt. 180)</p>	<p>Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di professionalità statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono però importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Al fine di regolare tale formazione, nel CCNL sono previste particolari previsioni in caso di frequentazione di corsi esterni o interni, alle quali si rinvia (con “addebito virtuale” mensile per il tempo preventivamente concordato). Per maggiori dettagli, consultare l'art. 180 del CCNL.</p>
<p>Permessi Retribuiti (Art. 194)</p>	<p>32 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività. Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria. Per gli altri permessi (studio, familiari ecc.), si rinvia al CCNL.</p>
<p>Congedo matrimoniale (Art. 195)</p> <p><i>Segue</i> </p>	<p>Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro superiore a 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di matrimonio, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza della stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all'indennità riconosciuta dall'INPS.</p>
<p>Maternità (Artt. 199-200)</p>	<p>È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità, che prevede solo l'integrale riconoscimento della tredicesima mensilità maturata dal dipendente (integrazione datoriale del 20%).</p> <p>Inoltre la lavoratrice avrà titolo di richiedere le <u>prestazioni straordinarie</u> (es: contributo per sostegno maternità; bonus per la nascita o l'adozione di un figlio; contributo per l'iscrizione all'asilo nido o per centri estivi ecc.) erogate dall'Ente Bilaterale, secondo i modi e con i requisiti rinvenibili nel sito www.enbic.it. Infine in presenza dei requisiti previsti, la lavoratrice avrà titolo alle <u>prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.</u> (www.enbic.it).</p>

<p>Intervallo per consumazione dei pasti (Art. 198)</p> 	<p>Per i lavoratori giornalieri (e a tempo pieno), l'intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall'Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di 2 ore. Per i lavoratori turnisti con 2 turni giornalieri la pausa sarà di 15 minuti.</p> <p>Per i lavoratori “H24” su 3 turni giornalieri sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro. Tale pausa sarà autonomamente gestita dal lavoratore nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative.</p>
<p>Ferie (Artt. 201-202)</p> 	<p>160 ore/anno. <u>Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità.</u> Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell'anno in più di due periodi.</p> <p>A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidate con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del 30%, quale risarcimento per mancato parziale godimento, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il terzo anno solare precedente.</p> <p>Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo.</p> <p>In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.</p>
<p>Malattia Infortunio non Professionale (Art. 203)</p>	<p><u>Trattamento economico a carico dell'Azienda:</u></p> <p>a) <u>Dal 1° al 3° giorno,</u> detto “<i>periodo di Carenza</i>”: retribuzione aziendale pari al 50% della <i>Retribuzione Giornaliera Normale</i> che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (<i>es. indennità di cassa</i>). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) <u>Dal 4° al 20° giorno:</u> integrazione aziendale dell'indennità INPS pari al 25% della <i>R.G.N.</i>, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;</p> <p>c) <u>Dal 21° al 180° giorno:</u> integrazione aziendale pari al 30% della <i>R.G.N.</i>, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione</p>



- degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;
- d) Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per esempio per avvenuto superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, entro il **termine del periodo di conservazione del posto**, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della **R.G.N.** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS, l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà ad essere del 25% o del 30% della **R.G.N.**

Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.



Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):


- Per i lavoratori non in prova fino a 2 anni d'anzianità: **120** (centoventi) **giorni solari**, per eventi morbosi continuati o frazionati;
- Per i lavoratori oltre 2 anni d'anzianità: **120** (centoventi) **giorni solari**, sempre continuati o frazionati, con l'incremento di 2 (due) giorni solari per ciascun mese lavorato * oltre il biennio, nel limite massimo di **365** (trecentosessantacinque) **giorni di prognosi complessiva**. * *A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.*

Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 giorni per lavoratori con oltre 5 anni di anzianità: sempre fermo restando il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva nell'arco temporale mobile degli ultimi 5 anni dalla data dell'inizio dell'evento morboso e compresa la prognosi in corso, ai fini del computo del periodo di comportamento contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per il **50%** della sua effettiva durata.

Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno

<p>Segue Malattia Infortunio non Professionale</p>	<p>immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del computo, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p><u>Obblighi del lavoratore:</u> l'assenza, sia nel suo inizio che nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
<p>Infortunio Malattia Professionale (Art. 204)</p>	<p><u>Trattamento economico a carico dell'Azienda:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Giorno dell'Infortunio: sarà retribuito al 100% come fosse stato lavorato; • Dal 1° al 3° giorno: sarà retribuito al 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro; • Dal 4° al 90° giorno: sarà retribuito al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro; • Dal 91° giorno: sarà retribuito al 10% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro. <p>L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità da questo dovute al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata dall'Istituto Assicuratore, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p><u>Periodo di computo (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Infortunio sul lavoro:</u> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Dipendente medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità o inabilità permanente al lavoro.

<p><i>Segue Infortunio Malattia Professionale</i></p>	<p>➤ Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova, per tale titolo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
<p>Aspettative non retribuite (Art. 205)</p>	<p>Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, <u>prima del compiersi del periodo di comportamento</u>, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comportamento stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari. Per gli ulteriori dettagli, si rinvia all’art. 205.</p>
<p>T.F.R. (Artt.209 - 212)</p>  	<p>Il Trattamento di Fine Rapporto si calcola, ai sensi dell’art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima mensilità dovuti per l’anno solare stesso diviso 13,5. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d’esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall’Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.</p> <p>Ritardo nel pagamento - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse mensile dello 0,45% su tutti i saldi mensilmente dovuti. L’importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s’intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.</p>

<p>Ente Bilaterale En.Bi.C. (Artt. 214-222)</p>   <p>Molto Importante</p>	<p>È contrattualmente previsto l'Ente Bilaterale Confederale Nazionale (En.Bi.C.) che, comprende una “Gestione Ordinaria” (<i>per il funzionamento dell'Ente e delle funzioni contrattuali previste</i>) e una “Gestione Speciale” che, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l'Invalidità permanente da qualsiasi causa conseguente, ad esclusione dell'atto volontario.</p> <p>Per le relative contribuzioni e modalità di versamento tramite F24 (Cod. ENBC), si rinvia al sito: www.enbic.it</p> <p>Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale”: <u>solo</u> per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della “<i>Gestione Speciale</i>”, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (<i> tredicesima, ferie, permessi</i>) nè del T.F.R. L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.</p> <p>Responsabilità per mancata contribuzione: l'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.</p>
<p>Orario ordinario di lavoro e Riposi (Artt. 181-193)</p>	<p>Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive. Nel Contratto di lavoro deve essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente o il rinvio alla turnistica aziendale.</p> <p>La durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi, <i>salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità</i>, fermo restando il rispetto <u>negli ultimi 12 mesi della</u></p>



Art. 285

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

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

Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)

	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
	Descrizione del turno	Turno "5 + 2" ²	Turno "6+1"	Turno "H24 -6 +1 +1"
A	Diurno feriale	-	-	(vedi art. 183) ³
B	Notturmo ¹ feriale	11%	12%	10% ⁴
C	Diurno festivo	(Cfr. nota 2 in calce)	12%	10% ⁴
D	Notturmo ¹ di sabato	(Cfr. nota 2 in calce)	15%	12% ⁴
E	Notturmo ¹ festivo	(Cfr. nota 2 in calce)	15%	12% ⁴

¹ Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 11 del CCNL.

² In caso di Turno "5 + 2" comprendente anche il giorno festivo, con godimento del riposo settimanale durante un normale giorno feriale, si dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione prevista in Colonna 3 per il Turno "6 + 1" (a seconda: notturno feriale/di sabato/festivo).

³ "Indennità Turno 6+1+1" di € 35,00/mese.

⁴ In aggiunta alla maggiorazione di cui al punto A.

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

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

In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a

<p><i>Segue Orario ordinario di lavoro e Riposi</i></p>	<p>intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24 +11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate. In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'Indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana cui la festività sia soggetta a rinvio, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.</p> <p>Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro: i Dirigenti, i Quadri, il Personale Direttivo (A1 e A2) e gli Operatori di Vendita Gestionale, di 1^a, 2^a, 3^a Categoria, non sono soggetti alla disciplina dell'orario di lavoro, salvo i limiti di ragionevolezza ed equità.</p> <p>Pertanto, per essi non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di 22 ore mensili di straordinario, la cui retribuzione è già compresa nella P.B.N.C.M. contrattualmente concordata.</p>																																		
<p>Lavoro Straordinario (Art. 279)</p>	<p>Per il dovere di collaborazione, <u>lo straordinario richiesto entro i limiti legali è obbligatorio</u>, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento per il Lavoratore. Fermo restando il limite massimo complessivo di 300 ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti o occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.</p> <p><i>La retribuzione dello straordinario va esposta nel corpo del cedolino paga e sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.</i></p> <p style="text-align: center;">Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario</p> <table border="1" data-bbox="336 1107 1118 1541"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">a) Descrizione dello straordinario</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se "in prolungato"¹</th> <th>Se "in spezzato"²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.</td> <td>17%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>In regime notturno in giorno ferial</td> <td>25%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table>		a) Descrizione dello straordinario	Maggiorazione oraria		Se "in prolungato" ¹	Se "in spezzato" ²	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.	14%	17%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.	17%	20%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	30%	E	In regime notturno in giorno ferial	25%	28%	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	35%
	a) Descrizione dello straordinario			Maggiorazione oraria																															
		Se "in prolungato" ¹	Se "in spezzato" ²																																
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore sett.	14%	17%																																
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore sett.	17%	20%																																
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%																																
D	In regime diurno in giorno festivo	-	30%																																
E	In regime notturno in giorno ferial	25%	28%																																
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%																																
G	In regime notturno in giorno festivo	-	35%																																
<p><i>Segue Lavoro Straordinario</i></p>																																			



**Art. 280
Straordinario con
riposo compen-
sativo**

Esemplificazioni Tabella:

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

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


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


Lavoro straordinario con riposo compensativo (Art. 280)

Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%
E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore, in alternativa al godimento del permesso (per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	

In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella

<p><i>Segue Straordina- rio con ri- poso com- pensativo</i></p>	<p>successiva Tabella, accreditando al Lavoratore <u>la maturazione dei Riposi individuali compensativi</u> pari alle ore di "straordinario con riposo compensativo" effettuato nel mese di competenza. Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.</p>																																						
<p>Banca delle Ore (Art. 283)</p> 	<p>Il saldo massimo (<i>positivo o negativo</i>) della Banca delle Ore potrà essere di 160 ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.</p> <p>I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono "continui" e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.</p> <p>Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, <u>per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro</u>, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore. Salvo diversi Accordi Aziendali, le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 70% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 1 settimana. Per il restante 30%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario.</p> <p>Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso <u>ore di lavoro ordinarie</u> con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale.</p> <p>Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni (Banca delle ore)</p> <table border="1" data-bbox="337 1041 1126 1555"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">a) Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se "in prolun- gato"</th> <th>Se "in spez- zato" *</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>3%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>6%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>In regime notturno in giorno ferialo</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)</td> <td colspan="2">Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table>		a) Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria		Se "in prolun- gato"	Se "in spez- zato" *	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%	E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%	H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	
	a) Descrizione dell'intensificazione			Maggiorazione oraria																																			
		Se "in prolun- gato"	Se "in spez- zato" *																																				
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%																																				
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%																																				
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%																																				
D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%																																				
E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%																																				
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																				
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																				
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%																																					



<p>Cessione dei Riposi (Art. 284)</p>	<p>Al fine di permettere l’effettivo esercizio della solidarietà prevista dall’art. 24 D.lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (<i>50% delle ore accreditate</i>), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>.</p>
<p>Trasferimento (Art. 287)</p>	<p>Il Trasferimento, che sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda, prevede un preavviso normale di 3 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. <i>Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;</i> 2. <u>il rimborso dell’eventuale affitto</u> o del mancato godimento ad equo canone dell’alloggio. <i>Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 4, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;</i> 3. <u>un’indennità di trasferimento</u> pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 3 settimane; 4. <u>in caso di trasloco del mobilio</u>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva; 5. <u>nel caso di Lavoratore con familiari a carico</u>, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 30% della diaria per il tempo spettante. <p> Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall’Azienda si giustifica solo con l’effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro <u>per un tempo almeno pari al doppio del tempo di calcolo dell’Indennità di trasferimento</u> di cui al precedente punto 3. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall’Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>).</p> <p>Il Lavoratore trasferito all’estero, oltre a quanto precede e salvo diverso Accordo, avrà diritto alla corresponsione di <u>un’indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, che saranno aumentate</p>


Segue Trasferimento	di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l’effettivo trasferimento del nucleo familiare.																						
Trasferta (Art. 288)	<p>La Trasferta è prestazione lavorativa prestata per l’intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (<i>con i mezzi normali, ivi compresa l’autovettura del dipendente, se autorizzata</i>) in un tempo superiore ad un’ora.</p> <p>In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell’Azienda, quali vitto e alloggio (<i>purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate</i>) o, in alternativa all’Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto:</p> <p>a) il rimborso delle spese non documentabili (<i>esenti da imposizione</i>), purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00;</p> <p>b) la Diaria giornaliera, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l’eventuale prolungamento d’orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d’orario (art. 17, D.lgs. 66/2003), nel limite massimo di 1 ora giornaliera. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (<i>nel qual caso gli spetterà l’intera retribuzione oraria</i>), sarà retribuito con il 70% della R.O.N. L’eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.</p> <p style="text-align: center;">Tabella: Diaria giornaliera in caso di Trasferta</p> <table border="1" data-bbox="348 1107 1112 1531"> <thead> <tr> <th data-bbox="348 1107 818 1150">Livello</th> <th data-bbox="818 1107 1112 1150">Diaria giornaliera</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="348 1150 818 1194">Dirigente</td> <td data-bbox="818 1150 1112 1194">40,04</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1194 818 1237">Quadro (ex QA1)</td> <td data-bbox="818 1194 1112 1237">25,30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1237 818 1281">A1 (ex A2)</td> <td data-bbox="818 1237 1112 1281">22,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1281 818 1324">A2 (ex A3)</td> <td data-bbox="818 1281 1112 1324">19,80</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1324 818 1367">B1 e Op. di Vendita Gestionale</td> <td data-bbox="818 1324 1112 1367">17,60</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1367 818 1411">B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria</td> <td data-bbox="818 1367 1112 1411">15,95</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1411 818 1454">C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria</td> <td data-bbox="818 1411 1112 1454">14,30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1454 818 1498">C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria</td> <td data-bbox="818 1454 1112 1498">13,20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1498 818 1531">D1</td> <td data-bbox="818 1498 1112 1531">12,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="348 1531 818 1539">D2</td> <td data-bbox="818 1531 1112 1539">11,00</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Diaria giornaliera	Dirigente	40,04	Quadro (ex QA1)	25,30	A1 (ex A2)	22,00	A2 (ex A3)	19,80	B1 e Op. di Vendita Gestionale	17,60	B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95	C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30	C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20	D1	12,10	D2	11,00
Livello	Diaria giornaliera																						
Dirigente	40,04																						
Quadro (ex QA1)	25,30																						
A1 (ex A2)	22,00																						
A2 (ex A3)	19,80																						
B1 e Op. di Vendita Gestionale	17,60																						
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95																						
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30																						
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20																						
D1	12,10																						
D2	11,00																						

<p>Segue Trasferta</p>	<p>Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.</p> <p><u>Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto</u>, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente il rimborso dei costi proporzionali (<i>quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni</i>) risultanti dalle Tabelle ACI.</p> <p><u>Trasferta Estero</u>: il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in ricorrenti trasferte all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni.</p> <p>Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, l'eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l'Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui al punto a) che precede.</p>
<p>Trasfertisti (Art. 289)</p>	<p>Si definiscono “<i>trasfertisti</i>” i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, sempreché siano contestualmente presenti le seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede di svolgimento abituale del lavoro; b) un'attività lavorativa che richieda la continua mobilità del dipendente. (<i>Si considera “continua mobilità” e, quindi, “Lavoratore trasfertista” quando egli presti effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile nel mese</i>); c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta. <p>A tali Lavoratori, sarà riconosciuta una “<i>Diaria Trasfertisti</i>”, per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2, soggetta per il 50% a prelievo contributivo e fiscale, da proporzionare in caso di Tempo Parziale.</p> <p>Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare l'effettiva condizione di “<i>trasfertista</i>”, cesserà, per il medesimo tempo, anche la relativa indennità.</p>

Segue Trasfertisti	Tabella “<i>Diaria Trasfertisti</i>” in euro	
	Livello	Diaria Trasfertisti
	Dirigente	21,84
	Quadro (ex QA1)	13,80
	A1 (ex A2)	12,00
	A2 (ex A3)	10,80
	B1 e Op. di Vendita Gestionale	9,60
	B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	8,70
	C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	7,80
	C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	7,20
	D1	6,60
	D2	6,00
Distacco (Art. 290)	<p>L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate o in caso di reti di imprese o simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedano più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti e simili.</p> <p>In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera. Per la disciplina specifica, si rinvia all'art. 290 del CCNL.</p>	
Contratto di Rete (Artt. 167 - 171)	<p>Il Contratto di Rete può rappresentare un importante strumento per incrementare la competitività aziendale, anche verso i mercati esteri, per contribuire a migliorare i processi tecnologici, per l'implementazione dello sviluppo sostenibile, per favorire la crescita delle imprese e del territorio, con evidenti benefici in termini di salvaguardia dell'occupazione e promozione di nuove assunzioni.</p> <p>Per questo, le Parti sottoscrittrici il CCNL, hanno voluto riportare nel Titolo XXX gli aspetti generali del Contratto di Rete, che dovranno essere compiutamente sviluppati mediante la Contrattazione di Secondo livello, con il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori interessati tramite i loro Rappresentanti.</p> <p>Per la disciplina di dettaglio, si rinvia pertanto al CCNL.</p>	
Reperibilità (Art. 291)	<p>La Reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro imprevedute, o singolarmente</p>	

<p>Segue Reperibilità</p>	<p>imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.</p> <p>Le ore di reperibilità <u>non</u> sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.</p> <p>Indennità lorda di Reperibilità in Euro</p> <table border="1" data-bbox="336 401 1114 722"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale</th> <th>Da 16 a 24 ore* in Giorno di Ri- poso aggiuntivo</th> <th>12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale</th> <th>24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1 OP. Vendita di 2° Cat.</td> <td>€ 9,10</td> <td>€ 13,00</td> <td>€ 16,90</td> <td>€ 31,20</td> </tr> <tr> <td>C2 OP. Vendita di 3° Cat.</td> <td>€ 8,40</td> <td>€ 12,00</td> <td>€ 15,60</td> <td>€ 28,80</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>€ 7,70</td> <td>€ 11,00</td> <td>€ 14,30</td> <td>€ 26,40</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>€ 6,66</td> <td>€ 10,00</td> <td>€ 13,00</td> <td>€ 24,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>* di reperibilità.</p> <p>La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento, così come concordato in sede di attivazione della clausola di reperibilità.</p> <p>Il Lavoratore in reperibilità sarà perciò libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.</p>	Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Ri- poso aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale	C1 OP. Vendita di 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20	C2 OP. Vendita di 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80	D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40	D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00							
Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Ri- poso aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Setti- manale																													
C1 OP. Vendita di 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20																													
C2 OP. Vendita di 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80																													
D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40																													
D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00																													
<p>Preavviso in caso di recesso (Art. 353)</p>	<p>La Parte che risolve il rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, decorrenti dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento:</p> <table border="1" data-bbox="336 1159 1114 1541"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>fino a 5 anni d'anzianità</th> <th>da 5 a 10 anni d'anzianità</th> <th>oltre a 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>180 giorni</td> <td>210 giorni</td> <td>240 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quadro (ex QA1)</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> <td>180 giorni</td> </tr> <tr> <td>A1 (ex A2) e A2 (ex A3)</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> </tr> <tr> <td>B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td>C2 Op. Vendita di 3°- 4° Categoria</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1, D2 e Lavoratori Discontinui</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	da 5 a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni	Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni	Quadro (ex QA1)	120 giorni	150 giorni	180 giorni	A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	90 giorni	120 giorni	150 giorni	B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.	60 giorni	90 giorni	120 giorni	C1	45 giorni	60 giorni	90 giorni	C2 Op. Vendita di 3°- 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni	D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni
Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	da 5 a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni																														
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni																														
Quadro (ex QA1)	120 giorni	150 giorni	180 giorni																														
A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	90 giorni	120 giorni	150 giorni																														
B1, Operatore gestionale, B2 Op. Vendita di 1° e 2° Cat.	60 giorni	90 giorni	120 giorni																														
C1	45 giorni	60 giorni	90 giorni																														
C2 Op. Vendita di 3°- 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni																														
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni																														

<p>Segue Preavviso</p>	<p>In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che recede dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.</p> <p>Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.</p>
<p>Cambio di Appalto (Artt. 294-302)</p>	<p>Tenuto conto che nell'ambito di applicazione del CCNL “<i>Servizi Ausiliari Integrati</i>” possono essere previste attività in Appalto, le Parti hanno disciplinato nel CCNL le regolamentazioni particolari da rispettare in caso di cambio di appalto, alle quali si rinvia.</p>
<p>Sicurezza sul Lavoro (Artt. 303 - 315)</p>	<p>Il CCNL riporta i principali obblighi legislativi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, ai quali si rinvia. <i>È opportuno pubblicizzare gli obblighi del Dipendente mediante esposizione in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i></p>
<p>Codice Disciplinare (Artt. 316 - 349)</p>	<p>Il CCNL prevede un articolato Codice Disciplinare, contenente i Diritti, i Doveri e i Divieti del Lavoratore, così come i Poteri del Datore di lavoro, al quale si rinvia. <i>Il Codice Disciplinare deve essere affisso il luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i></p>
<p>Allineamento Contrattuale (Art. 354)</p> <p></p> <p>Molto Importante</p> <p></p> <p>Molto Importante</p>	<p>In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto, si dovrà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) effettuare un Allineamento Contrattuale, ovvero un'armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL, con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo (R.A.L.); 2) inquadrare nuovamente il personale secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “<i>Servizi Ausiliari Integrati</i>”. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente. <p>Per quanto riguarda la parte normativa, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti <i>ad personam</i> fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL,</p>

	<p>riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “<i>Una Tantum</i>” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.</p> <p>Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di Lavoratori Apprendisti, con unica particolarità che, in tal caso, permarrà la durata del periodo di formazione (Apprendistato) e il relativo Piano Formativo Individuale pattuiti in sede di assunzione.</p> <p><i>È consigliato richiedere l’attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all’Ente Bilaterale En.Bi.C., all’indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it.</i></p>
<p>Imponibile Previdenziale</p>	<p>Le Parti ricordano l’obbligo di assoggettare a contribuzione previdenziale le retribuzioni lorde mensilmente erogate e, qualora inferiori, gli importi mensili che sono annualmente definiti quali “<i>Minimale Contributivo INPS</i>”, per il 2021 pari ad € 1.273,48/mese.</p>
<p>Norme particolari per i Dirigenti (Titolo LVI - Artt. 228-245)</p>	<p>Definizione: Appartengono alla Categoria dei Dirigenti i prestatori di lavoro subordinato che, quali <i>Alter Ego</i> dell’Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa e con Potere decisionale, che incidono sull’andamento generale dell’Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.</p> <p>Normalmente, il Dirigente avrà poteri di Rappresentanza esterna o sarà munito di specifiche Deleghe operative. Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poiché riceve dal Datore di lavoro <u>direttive di carattere generale</u>, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute.</p> <p>Responsabilità Civile: la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell’esercizio delle proprie funzioni è a carico dell’Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.</p> <p>Copertura spese Legali: dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 300.000,00, per evento e per anno. L’Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 3.000.000,00.</p> <p>Tempo Determinato: fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni.</p>

<p><i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i></p>	<p>Patto di non concorrenza: al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto.</p> <p>Malattia/Infortunio non professionale: il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al 75% della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comporta contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti.</p> <p>Infortunio professionale: in caso d’infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un’invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile, già comprensiva dell’Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell’85% della R.N.M.</p> <p>Licenziamento: è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza “<i>giustificato motivo soggettivo</i>”, o senza documentato “<i>giustificato motivo oggettivo</i>”, o senza percorrere l’iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all’indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante.</p> <p>Dimissioni per giusta causa: sono previste delle fattispecie particolari di dimissioni per giusta causa del Dirigente, per le quali si rinvia all’art. 240 del CCNL.</p>
<p>Norme particolari Quadri (Titolo LVII - Artt. 246-260)</p>	<p>Copertura spese Legali: dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 150.000,00 per evento e per anno.</p> <p>L’Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 2.000.000,00.</p>

Indice Sistemático

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	2	4
Principi fondanti il CCNL		5
Premessa sulla corretta applicazione del CCNL		6
Parti sottoscrittici e applicabilità del CCNL	1	8
Classificazione del personale	261-265	11
Parte retributiva del CCNL	269-278	22
Welfare Contrattuale	47-49	31
Parte normativa del CCNL		33

Indice Analitico

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Allineamento Contrattuale	354	60
Apprendistato Professionalizzante:	131-152	40
<ul style="list-style-type: none"> • P.F.I. • Patto di Prova • Periodi precedenti di apprendistato • Stabilizzazione • Trattamento retributivo e normativo • Preavviso di licenziamento o dimissioni 		
Aspettative non retribuite	205	49
Associazioni Datoriali		8
Banca delle ore:	283	54
<ul style="list-style-type: none"> • Saldo Massimo • Liquidazione del saldo • Maggiorazioni 		
Cessione dei riposi	284	55
Cambio di Appalto	294-302	60
Classificazione del personale - Sintesi livelli:	261-265	11
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente • Quadro • A1 e A2 • B1 e B2 • C1 e C2 • D1 e D2 		
Codice Disciplinare	316-349	60

Segue Indice Analitico - Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Collaborazioni	160-166	44
Congedo matrimoniale	195	45
Contratto di lavoro a Tempo determinato: <ul style="list-style-type: none"> • Durata e Diritto di precedenza • Tempo determinato per le attività stagionali • Limiti quantitativi 	66-78	34
Contratto di lavoro Intermittente: <ul style="list-style-type: none"> • Ipotesi applicative (Ogettive, Soggettive) • Indennità di disponibilità • Retribuzione Lavoro Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato 	114-120	37
Contratto di Rete (definizione e rinvio)	167-171	58
Contratto di Somministrazione	121-130	39
Contratto di Telelavoro	81-99	36
Contratto Individuale di lavoro		
Distacco	290	58
Ente Bilaterale Confederale (ENBIC): <ul style="list-style-type: none"> • Gestione Ordinaria e Gestione Speciale • Elemento Contrattuale perequativo Sostitutivo 	214-222	50
Ferie: <ul style="list-style-type: none"> • Durata • Liquidazione maggiorata • Saldi temporanei negativi 	201-202	46
Formazione	180	45
Imponibile Previdenziale		61
Intervallo per consumazione dei pasti: <ul style="list-style-type: none"> • Indennità di pausa prolungata 	198	46
Lavoro Agile	100-113	36
Lavoro Straordinario: <ul style="list-style-type: none"> • Durata massima e Maggiorazioni • Lavoro "a recupero" • Lavoro straordinario con riposo compensativo 	279-281	52
Malattia ed Infortunio non professionale: <ul style="list-style-type: none"> • Trattamento economico a carico dell'Azienda • Periodo di comporto • Obblighi del Lavoratore 	203	46
Malattia ed Infortunio professionale: <ul style="list-style-type: none"> • Trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda • Periodo di comporto per infortunio professionale, malattia professionale o infortunio in itinere 	204	48

Segue Indice Analitico - Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Maternità	199-200	45
Mobilità Verticale	153-155	42
<ul style="list-style-type: none"> • In patto di prova • Per mansioni eterogenee • Condizione essenziale 		
Norme Particolari per i Dirigenti	228-245	61
Norme Particolari per i Quadri	246-260	62
Orario di lavoro e Riposi:	181-193	50
<ul style="list-style-type: none"> • Durata massima • Riposo giornaliero • Riposo settimanale • Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro 		
Organizzazioni Sindacali		8
Parte retributiva del CCNL:	269-275	22
<ul style="list-style-type: none"> • Principio di “Mensilizzazione” • P.B.N.C.M. • Elemento Perequativo Mensile Regionale • Aumenti periodici di anzianità • Indennità di Mancata Contrattazione • Indennità: di Cassa; di “Turno 6+1+1+”; di Autista/Corriere; di Attesa 		
Periodo di prova	175	44
<ul style="list-style-type: none"> • Durata massima e minima per il recesso 		
Permessi retribuiti	194-195	45
Preavviso in caso di recesso	353	59
Prima assunzione:	156	42
<ul style="list-style-type: none"> • Durata formazione e livelli retributivi • Preventiva richiesta di conformità 		
Reperibilità	291	58
Sfera di applicazione del CCNL (in sintesi):	1	8
<ul style="list-style-type: none"> • Servizi alla persona • Servizi alla collettività • Servizi alle Aziende • Servizi Distributivi o Piattaforme Logistiche • <i>Altri Servizi riconducibili ai precedenti</i> 		
Sicurezza sul Lavoro	303-315	60
Tempo Parziale:	57-65	33
<ul style="list-style-type: none"> • Clausole Elastiche • Lavoro Supplementare • Consolidamento dell’orario 		

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Artt. CCNL</i>	<i>Pag.</i>
Tirocinio o Stage	157	43
Trasferimento	287	55
Trasferta:	288	56
<ul style="list-style-type: none"> • Indennità e Rimborsi • Trasferta all'estero 		
Trasfertisti	289	57
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.):	209-212	49
<ul style="list-style-type: none"> • Maturazione • Ritardo nel pagamento 		
Validità del CCNL	4	8
Welfare Contrattuale:	47-49	31
<ul style="list-style-type: none"> • Credito Welfare Contrattuale • Scadenze e Maturazioni del Welfare 		