

ORGANIZZAZIONI DATORIALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEDIMPRESE
FEDERAZIENDE

C.I.U. - UNIONQUADRI
S.N.A.P.E.L.
CONF.SIN
FEDERDIPENDENTI

Accordo di Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti attività dell'Artigianato e Piccole e Medie Industrie

(In vigore dal 01.02.2026 al 31.12.2029)

CODICE CNEL V167

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2025 FedImprese, Federaziende, C.I.U. - Unionquadri, S.N.A.P.E.L.,
Conf.Sin, Federdipendenti



C.I.U.

Accordo di Rinnovo

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

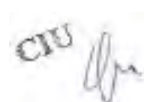
per i dipendenti da Aziende esercenti attività dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore "Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie" è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

- FEDIMPRESE:** Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda
Vile San Nicola, 17/d – 73100 Lecce (LE)
C.F. 80010190751
- FEDERAZIENDE** Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati
Via Leverano, 78/B – 73041 Carmiano (LE)
C.F. 93058540753
- C.I.U. - UNIONQUADRI:** Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali
Piazza Delle Muse, 8 – 00197 Roma
C.F. 97357550587
- S.NA.P.E.L.:** Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori
Via Umberto I, 18 – 73015 Salice Salentino (LE)
C.F. 93126660757
- CONF.SIN** Confederazione nazionale dei Sindacati Autonomi
Circonvallazione Clodia, 163/167 – 00195 Roma (RM)
C.F. 96420760587
- FEDERDIPENDENTI:** Confederazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati
Circonvallazione Clodia, 163/167 – 00195 Roma
C.F. 93116140752



2



L'anno 2026 il giorno 01 del mese di febbraio, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

tra

FedImprese, rappresentata dal Presidente Sig. Salvatore Longo;

Federaziende, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Simona De Lumè;

e

C.I.U. - UNIONQUADRI, rappresentata dalla Dott.ssa Gabriella Ancora;

S.Na.P.e.L., rappresentata dal Presidente Dott.ssa Carmela Denina;

CONF.SIN, rappresentata dal Presidente Dott. Pagano Antonio;

Federdipendenti, rappresentata dal Presidente Dott. Simone Resinato

SI RINNOVA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del "Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie", già sottoscritto in data 30.05.2022. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle disposizioni del CCNL sottoscritto in data 30.05.2022 che si intendono integralmente confermate.

Modifiche all'Art. 1 - Premessa

Premesso che S.NA.P.E.L. e FEDIMPRESSE in data 27 ottobre 2014 hanno sottoscritto il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore "Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie" ed in data 17 gennaio 2019 dette Organizzazioni, a seguito di intercorse relazioni sindacali, con FEDERAZIENDE, FEDALP e FEDERDIPENDENTI lo hanno rinnovato, e, in data odierna, 01 febbraio 2026, con l'apporto di C.I.U. – UNIONQUADRI e CONF.SIN, procedono ad un nuovo rinnovo del menzionato C.C.N.L..

Modifiche all'Art. 15 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 01.02.2026 e scadrà il 31.12.2029 e, sia per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Modifiche all'Art. 23 - Istituti del nuovo mercato del lavoro

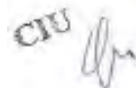
Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (part time) (Titolo IX.)

Nel tempo parziale l'orario di lavoro è ridotto: o giornalmente (part-time orizzontale), o per alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale) o per alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico). Possono coesistere anche più forme di part-time. Riguardo alla forma, il contratto di lavoro a tempo parziale richiede l'atto scritto, pena la nullità.



3



Tempo determinato (Titolo X)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per i primi 12 mesi a norma del D.Lgs. 81/2015, o successivamente e fino a 24 mesi per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine, inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Lavoro intermittente o a chiamata (Titolo XII)

Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità e contenere le informazioni di cui al D.Lgs. 104/2022.

Somministrazione di lavoro (Titolo XIII)

In base alle norme vigenti un soggetto (definito somministratore), espressamente autorizzato, conclude con il soggetto interessato (utilizzatore) il contratto di somministrazione. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Modifica all'Art 31 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

La tredicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili oppure in un'unica soluzione a Natale.

La quattordicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili oppure in un'unica soluzione al 1° Luglio (Rateo 15 giorni)

Modifiche all'Art. 33 - Lavoro Ripartito: Definizione

Abrogato

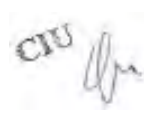
Modifiche all'Art. 34 - Lavoro intermittente o a chiamata: definizione

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;



- per “Vacanze Pasquali” il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Modifiche all'Art. 35 - Lavoro intermittente o a chiamata: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativa spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione deve essere inviata preventivamente a mezzo sms, se la prestazione deve essere espletata entro le successive 12 ore dalla chiamata oppure via mail entro i successivi 30 giorni ad un apposito indirizzo PEC. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Modifiche all'Art. 36 - Lavoro intermittente o a chiamata: condizioni

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello

Modifiche all'Art. 37 - Lavoro intermittente o a chiamata: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

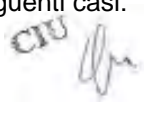
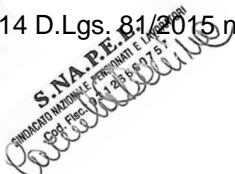
Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Modifiche all'Art. 38 - Lavoro intermittente o a chiamata: divieti e condizioni

L'Azienda, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 81/2015, non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:



1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamenti nelle identiche mansioni, nei 6 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

Modifiche all'Art. 52 - Lavoro Agile (Smart Working)

Definizione

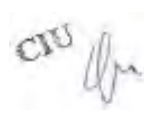
1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore.
5. Non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
3. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo



svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte e consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.

7. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.
8. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

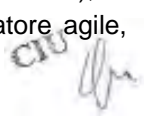
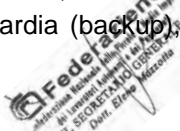
La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore in telelavoro 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, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (Crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile,



nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Dotazioni strumentali e utenze

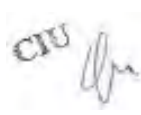
1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art. 3 (orario normale di lavoro), art. 4 (durata massima dell'orario di lavoro), art. 5 (lavoro straordinario), art. 7 (riposo giornaliero), art. 8 (pause), artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.Lgs. n. 66/2003.

Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione di Il Livello è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;



- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
 3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definite prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Modifiche agli artt. 53-54-55-56

Artt. 53, 54, 55, e 56 Abrogati

Modifiche all'Art. 72 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:
 - a) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
 - b) 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
 - c) 2 giugno – Festa della Repubblica;
 - d) 4 ottobre – Festa del Patrono d'Italia San Francesco d'Assisi
2. festività religiose:
 - a) 1° gennaio – primo giorno dell'anno;
 - b) 6 gennaio – Epifania;
 - c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
 - d) 15 agosto – festa dell'Assunzione;
 - e) 1 novembre – Ognissanti;
 - f) 8 dicembre – Immacolata Concezione;
 - g) 25 dicembre – Santo Natale;
 - h) 26 dicembre – Santo Stefano;
 - i) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste.

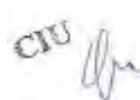
Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Modifiche all'Art. 78 - Gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.



Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La durata del periodo di gravidanza è stabilita per legge in 5 mesi, decorre dall'inizio dell'ottavo mese di gravidanza e termina allo scadere del terzo mese successivo all'evento.

A norma dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001, la Lavoratrice ha la possibilità godere della "flessibilità" della gravidanza, cioè di prorogare l'attività lavorativa per la durata dell'ottavo mese di gravidanza e, conseguentemente, di prolungare il periodo di congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello dei giorni lavorati nell'ottavo mese di gravidanza. Per godere di tale opportunità la Lavoratrice deve farne relativa domanda entro e non oltre il settimo mese di gravidanza presentando le certificazioni richieste per legge dal D.Lgs. 151/2001.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

1. licenziamento per giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'Azienda;

Modifiche all'Art. 87 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

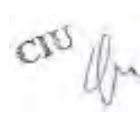
Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;



10



2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Nei casi in cui vi sia un periodo di crisi aziendale e una indisponibilità di cassa l'azienda è esonerata dalle anticipazioni.

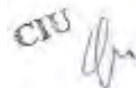
Modifiche all'Art. 95 - Ente Bilaterale

Fermi restando gli adempimenti di legge, l'Ente Bilaterale di riferimento sarà il già costituito Ente Bilaterale Terziario Italiano – E.B.T.I. (www.ebti.it).

E.B.T.I. è costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi a supporto in lingua natia. Inoltre, preso atto dell'Accordo Stato-Regioni del 17/04/2025 si prevede di poter effettuare la formazione in materie di salute e sicurezza anche in modalità e-learning;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) socialità a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;



- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;
- g) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- h) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- i) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- j) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- k) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- l) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di Co.Co.Co;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

Modifiche all'Art. 97 - Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

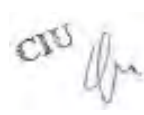
Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incombente.

L'Ente tuttavia ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN, il cui versamento sarà indipendente dal versamento mensile in favore dell'ente e nel caso in cui manchino ulteriori tutele, sarà obbligatorio.

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo di ciascun versamento dovuto in favore dell'E.B.T.I. è fissato in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda). Questo versamento darà diritto alla formazione gratuita, nei limiti della spesa. In alternativa è possibile versare il dovuto mensile all'E.B.T.I. in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, di importo pari ad euro 40,00 lordi mensili per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.



Modifiche all'Art. 116 - Tabelle retributive Settore Artigianato

Dal 01.02.2026 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Abbigliamento - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.100,00
2	2.061,00
3	1.911,06
4	1.752,00
5	1.620,00
6	1.555,00
7	1.486,00
8	1.405,00

Acconciatura ed estetica

Livello	Minimo
1	1700,00
2	1.553,00
3	1.475,00
4	1.388,00

Alimentari - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.477,15
2	2.191,00
3	2.006,00
4	1.869,00
5	1.768,00
6	1.696,00
7	1.618,00
8	1.514,00



CIU

Calzature - Aziende artigiane

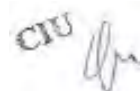
Livello	Minimo
1	2.100,00
2	2.060,00
3	1.923,00
4	1.759,00
5	1.626,00
6	1.560,00
7	1.495,00
8	1.410,00

Ceramica - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	1.954,00
2	1.784,00
3	1.700,00
4	1.689,00
5	1.622,00
6	1.564,00
7	1.513,00
8	1.427,00

Chimica, gomma, vetro - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.245,00
2	2.049,00
3	1.935,00
4	1.844,00
5	1.748,00
6	1.650,00
7	1.577,00
8	1.474,00



Comunicazione - Aziende artigiane

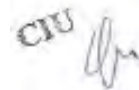
Livello	Minimo
1	2.479,00
2	2.161,00
3	2.027,00
4	1.901,00
5	1.764,00
6	1.614,00
7	1.543,00
8	1.453,00

Edilizia - Aziende artigiane

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione	Totale
Quadro	2.218,96	534,28	10,33	140,00	2.903,57
1	2.218,96	534,28	10,33	—	2.763,57
2	1.975,08	529,11	10,33	—	2.514,52
3	1.646,04	522,91	10,33	—	2.179,28
4	1.533,88	520,12	10,33	—	2.064,33
5	1.426,72	517,85	10,33	—	1.954,90
6	1.280,15	515,27	10,33	—	1.805,75
7	1.097,30	512,58	10,33	—	1.620,21

Lapidei - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.333,00
2	2.187,00
3	1.905,00
4	1.786,00
5	1.719,00
6	1.700,00
7	1.640,00
8	1.525,00



Lavanderie - Aziende artigiane

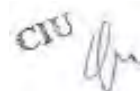
Livello	Minimo
1	2.000,00
2	1.998,67
3	1.866,00
4	1.698,64
5	1.567,16
6	1.502,15
7	1.441,00
8	1.363,00

Legno e arredamento - Aziende artigiane

Livello	Minimo
Quadri	2.231,40
1	2.080,13
2	1.901,21
3	1.819,36
4	1.735,81
5	1.640,71
6	1.553,00
7	1.459,00

Metalmeccanica - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.120,00
2	2.099,93
3	1.907,12
4	1.801,98
5	1.732,81
6	1.632,00
7	1.572,88
8	1.499,00



Occhiali - Aziende artigiane

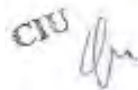
Livello	Minimo
1	2.000,00
2	1.999,91
3	1.978,55
4	1.791,51
5	1.674,80
6	1.573,00
7	1.516,25
8	1.454,00

Odontotecnica

Livello	Minimo
1	2.150,04
2	2.139,16
3	1.934,36
4	1.832,89
5	1.656,41
6	1.560,27
7	1.494,85
8	1.437,00

Oreficeria - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.121,00
2	2.101,00
3	1.911,68
4	1.740,22
5	1.636,00
6	1.573,91
7	1.492,00



Panificazione - Aziende artigiane e non artigiane

Livello	Minimo	Indennità speciale	Totale
A1S	2.004,81	94,77	2.099,5
A1	1.863,79	88,06	1.951,85
A2	1.745,54	82,63	1.828,17
A3	1.598,36	75,92	1.674,28
A4	1.514,35	72,05	1.586,40
B1	1.962,84	92,19	2.055,03
B2	1.612,55	76,44	1.688,99
B3	1.518,19	72,56	1.590,75
B4	1.439,83	68,69	1.508,72

Pelli e cuoio - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,00
2	2.061,00
3	1.911,00
4	1.752,53
5	1.618,03
6	1.552,66
7	1.486,00
8	1.405,00

Tessili - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,43
2	2.060,90
3	1.923,00
4	1.759,26
5	1.626,80
6	1.560,18
7	1.495,77
8	1.410,00



CIU

Tessili/lavorazioni a mano - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,85
2	2.057,37
3	1.902,06
4	1.743,65
5	1.609,20
6	1.543,81
7	1.477,29
8	1.396,00

Modifiche all' Art. 117 - Tabelle retributive Settore Piccola e Media Industria

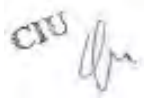
Dal 01.02.2026 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Abbigliamento e confezioni

Livello	Minimo
Quadri	2.498,63
1	2.356,17
2	2.213,00
3	2.075,00
4	1.963,00
5	1.871,00
6	1.762,13
7	1.559,00

Alimentari - Piccola e media industria - Settore Alimentari

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
Quadro	2.870,86	546,43	10,33	3.427,62
1	2.770,86	544,42	10,33	3.325,51
2	2.409,42	537,57	10,33	2.957,32
3	1.987,80	529,58	10,33	2.527,71
4	1.746,87	525,02	10,33	2.282,22
5	1.566,15	521,59	10,33	2.098,07
6	1.445,65	519,31	10,33	1.975,29
7	1.325,20	517,03	10,33	1.852,56
8	1204,73	514,74	10,33	1.729,80



Alimentari - Piccola e media industria - Settore Panifici industriali

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
1	1.868,83	530,43	10,33	2.409,59
2	1.722,63	527,52	10,33	2.260,48
3	1.586,42	524,80	10,33	2.121,55
4	1.476,40	522,58	10,33	2.009,31
5	1.245,96	517,62	10,33	1.773,91
6	1.110,18	514,66	10,33	1.635,17
7	934,91	511,17	10,33	1.456,41

Autotrasporto merci e logistica

Livello	Minimo
Quadro	2.529,00
1	2.375,00
2	2.182,00
3	1.971,00
4	1.917,00
5	1.824,00
6	1.777,00
7	1.739,00
8	1.626,00

Calzature - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.333,00
1	2.164,00
2	2.053,00
3	1.963,00
4	1.917,00
5	1.872,00
6	1.814,00
7	1.763,00
8	1.559,00



20



CIU

Chimica - Piccola e media industria

Livello	Minimo
1	3.254,00
2	2.901,00
3	2.637,00
4	2.381,00
5	2.207,00
6	1.978,00
7	1.782,00
8	1.649,00

Edilizia - Piccola e media industria

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione	Totale
1	1.791,96	535,12	10,33	140,00	2.477,41
2	1.791,96	535,12	10,33	—	2.337,41
3	1.612,46	530,79	10,33	—	2.153,58
4	1.343,98	524,31	10,33	—	1.878,62
5	1.254,37	522,15	10,33	—	1.786,85
6	1.164,78	520,00	10,33	—	1.695,11
7	1.048,30	517,16	10,33	—	1.575,79
8	895,99	513,46	10,33	—	1.419,78

Gomma e plastica - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.870,00
1	2.670,00
2	2.440,00
3	2.183,00
4	2.027,00
5	1.912,00
6	1.830,00
7	1.774,00
8	1.616,00



Lapidei - Piccola e media industria -

Livello	Minimo	E.d.r. confederale	Superminimo collettivo	Totale
1	2.795,47	10,33	—	2.805,80
2	2.587,54	10,33	—	2.597,87
3	2.202,39	10,33	—	2.212,72
4	2.096,25	10,33	—	2.106,58
5	2.014,85	10,33	—	2.025,18
6	1.925,42	10,33	—	1.935,75
7	1.813,41	10,33	—	1.823,74
8	1.613,14	10,33	7,75	1.631,22

Pelli e cuoio - Piccola e media industria

Livello	Minimo
1	2.417,00
2	2.366,00
3	2.178,00
4	2.032,00
5	1.964,00
6	1.888,00
7	1.782,00
8	1.559,00

Tessili e affini - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.550,00
1	2.213,00
2	2.075,00
3	1.963,00
4	1.917,00
5	1.872,00
6	1.814,00
7	1.763,00
8	1.559,00

Modifiche Art. 125 - Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al



rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

A) Rimborso spese che potrà essere:

1. Rimborso forfettario

Il lavoratore riceve una somma fissa giornaliera per coprire le spese di trasferta, esente da tassazione fino a:

- €46,48 al giorno per le trasferte in Italia
- €77,47 al giorno per le trasferte all'estero

2. Rimborso misto

Combina la modalità forfettaria con il rimborso analitico per spese documentate (come vitto e alloggio). La soglia esente si riduce di un terzo rispetto al rimborso forfettario puro:

- €30,99 al giorno per le trasferte in Italia
- €51,65 al giorno per le trasferte all'estero

In questa modalità, possono essere rimborsate anche altre spese aziendali (es. acquisto materiale di lavoro, cene aziendali).

3. Rimborso analitico

Si basa sulla documentazione dettagliata delle spese sostenute. In questo caso, è possibile rimborsare forfettariamente le spese di trasferta entro un terzo delle soglie del rimborso forfettario puro:

- €15,49 al giorno per le trasferte in Italia
- €25,82 al giorno per le trasferte all'estero

4. Trasferte all'interno del comune:

Le indennità corrisposte sono integralmente imponibili, a meno che non si tratti di **spese di viaggio e trasporto tracciate** e debitamente documentate.

B) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta":

pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

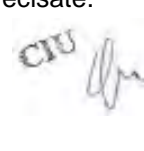
Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.



Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

La Legge di Bilancio 2025 e il Decreto Legislativo n. 192/2024 hanno previsto l'obbligo di tracciabilità per i pagamenti relativi alle spese di trasferta. Dal 1° gennaio 2025, i rimborsi per vitto, alloggio, viaggio e trasporto – inclusi taxi e NCC – saranno esenti da tassazione solo se effettuati tramite strumenti tracciabili, ovvero:

- Carte di credito, debito o prepagate
- Bonifici bancari
- Assegni bancari o circolari
- App di pagamento riconosciute

Eccezione: I pagamenti per i trasporti pubblici di linea restano deducibili anche se effettuati in contanti, purché documentati.

Se i rimborsi avvengono in contanti, questi:

- Costituiscono reddito imponibile ai fini IRPEF per il dipendente
- Non sono deducibili ai fini IRES e IRAP per l'azienda

Modifiche all'Art. 126 - Trasferimento

Art. 126 Abrogato

Modifiche all'Art. 127 - Trasfertisti

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero Orario Normale Giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora con i mezzi normali, ivi compresa se autorizzata l'autovettura del dipendente, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

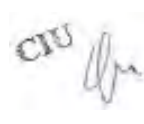
- a. rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo del lavoro comandato e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o dell'autorizzazione aziendale ricevuta;
- b. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente indicate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00;
- c. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta 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 8 giorni.



Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti b) e c) che precedono.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".

Ai trasfertisti (autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei limiti indicati dall'Azienda, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

Modifiche all'Art. 128 - Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

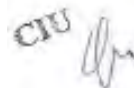
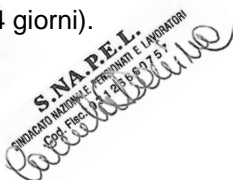
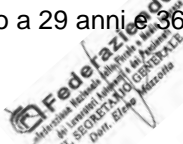
Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

Modifiche all'Art. 134 - Assunzione

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).



Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 129 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'Art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali di Studi e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Modifica all'Art. 136 - Il Periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i 3 mesi.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

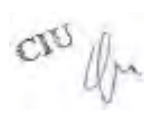
È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche. La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.



Modifica all'Art. 148 - Recesso del Datore di lavoro

Come detto, fermo restando quanto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecridiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 144 che precede.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 144 che precede.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, fermo restando che gli articoli non citati, né modificati dal presente accordo rimangono validi, con il presente, si è proceduto al rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende esercenti attività dell'Artigianato e Piccole e Medie Industrie dando corso ai relativi effetti economici e temporali.

Il deposito presso il CNEL e gli altri organi competenti, viene affidato di comune accordo a Fedimprese. Letto approvato e sottoscritto.

FedImprese



Salvatore Longo
Il Presidente
Sig. Salvatore Longo

Federaziende



Eleno Mazzotta
Il Segretario Generale
Dott. Eleno Mazzotta

C.I.U.



Gabriella Ancora
Il Presidente
Dott.ssa Gabriella Ancora

S.Na.P.e.L.



Carmela Denina
Il Presidente
Dott.ssa Carmela Denina

Conf.Sin.

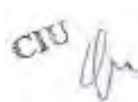


Antonio Pagano
Il Presidente
Dott. Antonio Pagano

Federdipendenti



Simone Resinato
Il Presidente
Dott. Simone Resinato



ORGANIZZAZIONI DATORIALI

**FEDIMPRESE
FEDERAZIENDE**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**C.I.U. - UNIONQUADRI
S.NA.P.E.L.
CONF.SIN
FEDERDIPENDENTI**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO**
**per i dipendenti da Aziende esercenti attività
dell'Artigianato e Piccole e Medie Industrie**

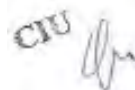
(In vigore dal 01.02.2026 al 31.01.2029)

CODICE CNEL V167

Accordo di Rinnovo del 01 febbraio 2026

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrivitrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



© 2025 – Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

Fedimprese

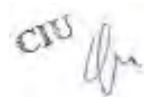
Federaziende

S.Na.P.e.L.

C.I.U. – UNIONQUADRI

CONF.SIN

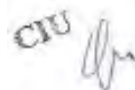
Federdipendenti



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti attività dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore "Artigianato e Piccole e Medie Industrie" è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

- FEDIMPRESE:** Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda
Viale San Nicola, 17/d – 73100 Lecce (LE)
C.F. 80010190751
- FEDERAZIENDE** Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati
Via Leverano, 78/B – 73041 Carmiano (LE)
C.F. 93058540753
- C.I.U. - UNIONQUADRI:** Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali
Piazza Delle Muse, 8 – 00197 Roma
C.F. 97357550587
- S.N.A.P.E.L.:** Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori
Via Umberto I, 18 – 73015 Salice Salentino (LE)
C.F. 93126660757
- CONF.SIN** Confederazione nazionale dei Sindacati Autonomi
Circonvallazione Clodia, 163/167 – 00195 Roma (RM)
C.F. 96420760587
- FEDERDIPENDENTI:** Confederazione dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati
Circonvallazione Clodia, 163/167 – 00195 Roma
C.F. 93116140752



L'anno 2025 il giorno 01 del mese di febbraio, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

tra

FedImprese, rappresentata dal Presidente Sig. Salvatore Longo;

Federaziende, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Simona De Lumè;

e

C.I.U. - UNIONQUADRI, rappresentata dalla Dott.ssa Gabriella Ancora;

S.Na.P.e.L., rappresentata dal Presidente Dott.ssa Carmela Denina;


CONF.SIN, rappresentata dal Presidente Dott. Pagano Antonio

Federdipendenti, rappresentata dal Presidente Sig. Simone Resinato

SI RINNOVA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del "Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie", già sottoscritto in data 30.05.2022. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle disposizioni del CCNL sottoscritto in data 30.05.2022 che si intendono integralmente confermate.

FedImprese


Salvatore Longo
Il Presidente
Sig. Salvatore Longo

Federaziende


Federaziende
Federazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese
dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati
IL SEGRETARIO GENERALE
Eleno Mazzotta
Il Segretario Generale
Dott. Eleno Mazzotta

C.I.U.

Gabriella Ancora
Il Presidente
Dott.ssa Gabriella Ancora


S.Na.P.e.L.

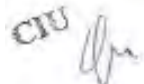
S.N.A.P.E.L.
SINDACATO NAZIONALE PENSIONATI E LAVORATORI
Cod. Fisc. 01125660757
Carmela Denina
Il Presidente
Dott.ssa Carmela Denina

Conf.Sin.


Conf.Sin
Confederazione Nazionale
dei Sindacati Autonomi
Antonio Pagano
Il Presidente
Dott. Antonio Pagano

Federdipendenti


Simone Resinato
Il Presidente
Dott. Simone Resinato

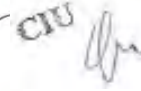


INDICE

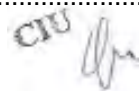
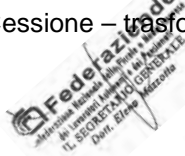
TITOLO I – Aspetti generali	9
Art. 1 – Premessa.....	9
Art. 2 – Disposizioni.....	9
TITOLO II – Diritti sindacali e d'associazione.....	9
Art. 3 – Sindacato	9
Art. 4 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).....	10
Art. 5 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)	10
Art. 6 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)	10
Art. 7 – Diritto d'affissione	10
Art. 8 – Assemblea	10
Art. 9 – Referendum	11
Art. 10 – Rappresentanza dei Lavoratori	11
TITOLO III – Livelli di contrattazione	11
Art. 11 – Livelli di Contrattazione	11
Art. 12 – Contrattazione Collettiva	11
Art. 13 – Contrattazione aziendale.....	11
Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.....	12
TITOLO IV – CCNL: Decorrenza e Durata	12
Art. 15 – Decorrenza e durata.....	12
TITOLO V – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti.....	12
Art. 16 – Esclusività di stampa	12
Art. 17 – Trasmissione CCNL	13
Art. 18 – Distribuzione CCNL.....	13
TITOLO VI – C.C.N.L.: Efficacia.....	13
Art. 19 – Efficacia	13
TITOLO VII – Mobilità e mercato del lavoro	13
Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro	13
TITOLO VIII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro.....	13
Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato	13
Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act) e successive modifiche	14
Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro.....	14
TITOLO IX – Lavoro a tempo parziale (Part Time).....	14
Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione	14
Art. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	15
Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione	15
Art. 27 – Lavoro a tempo parziale post Partum	16
Art. 28 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura	16
TITOLO X – Lavoro a tempo determinato	16
Art. 29 – Assunzione – Documentazione	16
Art. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima –Proroghe e Rinnovi–Divieti–Limiti	16
Art. 31 – Tredicesima e quattordicesima mensilità	18
Art. 32 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto	18
TITOLO XI – Lavoro ripartito	18
Art. 33 – Lavoro Ripartito: Definizione	18



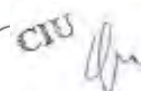
TITOLO XII – Lavoro intermittente o a chiamata	18
Art. 34 – Lavoro intermittente o a chiamata: definizione	18
Art. 35 – Lavoro intermittente o a chiamata: forma e comunicazioni	19
Art. 36 – Lavoro intermittente o a chiamata: condizioni	19
Art. 37 – Lavoro intermittente o a chiamata: indennità di disponibilità	19
Art. 38 – Lavoro intermittente o a chiamata: divieti e condizioni	20
TITOLO XIII – Contratto di somministrazione di lavoro	20
Art. 39 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni	20
TITOLO XIV – Telelavoro	20
Art. 40 – Telelavoro	20
Art. 41 – Telelavoro: tipologie	20
Art. 42 – Telelavoro: ambito	21
Art. 43 – Telelavoro: condizioni	21
Art. 44 – Telelavoro: formazione	21
Art. 45 – Telelavoro: postazione di lavoro	21
Art. 46 – Telelavoro: protezione dei dati	21
Art. 47 – Telelavoro: tempo di lavoro	22
Art. 48 – Telelavoro: diritti del Telelavoratore	22
Art. 49 – Telelavoro: telecontrollo	22
Art. 50 – Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale	22
Art. 51 – Telelavoro: contrattazione di secondo livello	22
TITOLO XV – Lavoro a distanza: telelavoro – lavoro agile (smart working)	22
Art. 52 – Lavoro agile: definizione	22
Art. 53 – Lavoro intermittente: forma e comunicazioni	25
Art. 54 – Lavoro Intermittente: trattamento economico	25
Art. 55 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità	26
Art. 56 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni	26
TITOLO XVI – Costituzione del rapporto di lavoro	26
Art. 57 – Assunzione	26
Art. 58 – Documenti per l'assunzione	26
Art. 59 – Visita medica preassuntiva	26
TITOLO XVII – Mansioni del lavoratore	26
Art. 60 – Mansioni Promiscue	26
Art. 61 – Mutamento di mansioni	27
Art. 62 – Jolly	27
TITOLO XVIII – Orario di lavoro	27
Art. 63 – Orario di lavoro: definizione	27
Art. 64 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	28
Art. 65 – Orario di lavoro: sospensione	28
Art. 66 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa	28
TITOLO XIX – Personale non soggetto a limitazione d'orario	29
Art. 67 – Personale non soggetto a limitazione d'orario	29
TITOLO XX – Orario di lavoro dei minori	29
Art. 68 – Orario di lavoro dei minori	29
TITOLO XXI – Riposo giornaliero e riposo settimanale	29
Art. 69 – Riposo giornaliero	29



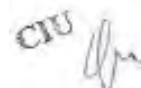
Art. 70 – Riposo settimanale	30
TITOLO XXII – Permessi	30
Art. 71 – Permessi.....	30
TITOLO XXIII – Festività e festività abolite	31
Art. 72 – Art. 89 – Festività.....	31
Art. 73 – Festività abolite.....	32
TITOLO XXIV – Intervallo per la consumazione dei pasti	32
Art. 74 – Intervallo per la consumazione dei pasti	32
TITOLO XXV – Congedo per matrimonio	32
Art. 75 – Congedo per matrimonio.....	32
TITOLO XXVI – Volontariato	32
Art. 76 – Volontariato.....	32
TITOLO XXVII – Lavoratori studenti	33
Art. 77 – Lavoratori studenti	33
TITOLO XXVIII – Maternità – Congedi parentali	33
Art. 78 – Gravidanza e puerperio	33
Art. 79 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all’atto della stesura del CCNL	34
TITOLO XXIX – Ferie	37
Art. 80 – Ferie.....	37
TITOLO XXX – Malattia od infortunio non professionali	37
Art. 81 – Malattia od infortunio non professionali.....	37
TITOLO XXXI – Malattia od infortunio professionali.....	39
Art. 82 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali	39
TITOLO XXXII – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio.....	40
Art. 83 – Aspettativa non retribuita.....	40
TITOLO XXXIII – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali.....	41
Art. 84 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali	41
TITOLO XXXIV – Trattamento di fine rapporto	41
Art. 85 – Trattamento di Fine Rapporto.....	41
Art. 86 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione.....	41
Art. 87 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni.....	41
TITOLO XXXV – Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro	42
Art. 88 – Tutela della salute e dell’integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro	42
TITOLO XXXVI – Impianti di videosorveglianza	42
Art. 89 – Impianti di video sorveglianza	42
TITOLO XXXVII – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza.....	43
Art. 90 – Obbligo di fedeltà.....	43
Art. 91 – Patto di non concorrenza.....	43
TITOLO XXXVIII – Diritti del lavoratore	43
Art. 92 – Diritti del lavoratore.....	43
Art. 93 – Corresponsione della retribuzione.....	43
TITOLO XXXIX – Cessione – trasformazione dell’azienda	44
Art. 94 – Cessione – trasformazione dell’azienda.....	44



TITOLO XL – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche	44
Art. 95 – Ente Bilaterale	44
Art. 96 – Iscrizione dei Lavoratori e dell’Azienda. Adempimenti obbligatori.....	45
Art. 97 – Contributo obbligatorio in favore dell’Ente Bilaterale	46
Art. 98 – Omissioni delle Aziende – Responsabilità	46
TITOLO XLI – Composizione delle controversie	47
Art. 99 – Composizione delle controversie	47
TITOLO XLII – Previdenza complementare	47
Art. 100 – Previdenza complementare	47
TITOLO XLIII – Patronati	47
Art. 101 – Patronati.....	47
TITOLO XLIV – Contributo d’assistenza contrattuale.....	47
Art. 102 – Contributo d’Assistenza Contrattuale	47
TITOLO XLV – Privacy.....	47
Art. 103 – Privacy	47
TITOLO XLVI – Ambito di applicazione	48
Art. 104 – Ambito di applicazione	48
TITOLO XLVII – Quadri	69
Art. 105 – Quadri	69
Art. 106 – Quadri: orario part-time speciale.....	69
Art. 107 – Quadri: formazione e aggiornamento	69
Art. 108 – Quadri: assegnazione della qualifica	69
Art. 109 – Quadri: assistenza sanitaria.....	69
TITOLO XLVIII – Classificazione unica	69
Art. 110 – Classificazione Unica	69
Art. 111 – Scala classificatoria Settore Artigianato e Piccole e Medie Imprese Industriali	69
<i>Livello ottavo</i>	70
Art. 112 – Scala classificatoria Settore Acconciatura ed estetica	71
Art. 113 – Scala classificatoria Settore Panificatori.....	72
Art. 114 – Scala classificatoria Settore Piccola e Media Industria	73
TITOLO XLIX – Periodo di prova	74
Art. 115 – Periodo di prova	74
TITOLO L – Tabelle retributive	75
Art. 116 – Tabelle retributive Settore Artigianato	75
Art. 117 – Tabelle retributive Settore Piccola e Media Industria	82
TITOLO LI – Trattamento economico.....	85
Art. 118 – Trattamento economico	85
Art. 119 – Indennità di cassa	86
TITOLO LII – Aumenti periodici d’anzianità	86
Art. 120 – Aumenti periodici d’anzianità	86
TITOLO LIII – Lavoro ordinario festivo – notturno	87
Art. 121 – Lavoro Ordinario	87
Art. 122 – Lavoro Notturmo	87
Art. 123 – Lavoro Festivo Notturmo.....	87



TITOLO LIV – Lavoro straordinario	87
Art. 124 – Lavoro straordinario.....	87
TITOLO LV – Trasferimento – trasferta – distacco o comando	88
Art. 125 – Trasferimento – Trasmferta – Distacco o Comando	88
Art. 126 – Trasferimento	90
Art. 127 – Trasmfertisti	90
Art. 128 – Distacco	91
Art. 129 – Modificabilità della presente disciplina	91
TITOLO LVI – Apprendistato	92
Art. 130 – Natura e disciplina generale	92
Art. 131 – Durata	92
Art. 132 – Disciplina previdenziale	92
Art. 133 – Malattia – Infortuni	92
Art. 134 – Assunzione	93
Art. 135 – Assunzione Apprendisti	94
Art. 136 – Il Periodo di Prova	94
Art. 137 – Proporzione Numerica.....	94
Art. 138 – Competenze degli Enti Bilaterali	95
Art. 139 – Trattamento normativo	95
Art. 140 – Obblighi del Datore di Lavoro	95
Art. 141 – Doveri dell'Apprendista.....	96
Art. 142 – Diritti dell'Apprendista	96
Art. 143 – Rinvio.....	96
TITOLO LVII – Indumenti – attrezzi di lavoro	96
Art. 144 – Indumenti – attrezzi di lavoro.....	96
TITOLO LVIII – Codice disciplinare	97
Art. 145 – Doveri del Lavoratore	97
Art. 146 – Disposizioni Disciplinari	97
Art. 147 – Codice disciplinare	99
TITOLO LIX – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso	100
Art. 148 – Recesso del Datore di lavoro	100
Art. 149 – Rinvio.....	100
Art. 150 – Recesso del Lavoratore.....	100
Art. 151 – Periodo di preavviso	100
TITOLO LX – Risarcimento danni	101
Art. 152 – Risarcimento danni.....	101
TITOLO LXI – Allineamento contrattuale	101
Art. 153 – Lavoratori provenienti da altro CCNL	101
TITOLO LXII – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali	102
Art. 154 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali	102



TITOLO I – Aspetti generali

Art. 1 – Premessa

Premesso che S.N.A.P.E.L. e FEDIMPRESA in data 27 ottobre 2014 hanno sottoscritto il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore "Artigianato e delle Piccole e Medie Industrie" ed in data 17 gennaio 2019 dette Organizzazioni, a seguito di intercorse relazioni sindacali, con FEDERAZIENDE, FEDALP e FEDERDIPENDENTI lo hanno rinnovato, e, in data odierna, 01 febbraio 2026, con l'apporto di C.I.U. – UNIONQUADRI e CONF.SIN, procedono ad un nuovo rinnovo del menzionato C.C.N.L..

Art. 2 – Disposizioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende del Settore, e tutte le attività similari, che possono esservi comprese, ed il relativo personale dipendente.

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

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale. Sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale

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

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (Contributo d'Assistenza Contrattuale, di seguito enunciato) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

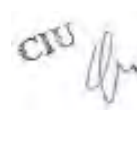
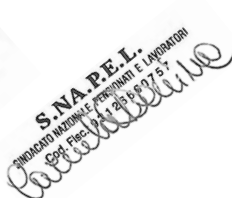
Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno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

TITOLO II – Diritti sindacali e d'associazione

Art. 3 – Sindacato

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.



Art. 4 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo pari al costo orario tabellare di un Lavoratore di V livello per 5 ore annue per Dipendente.

Tale contributo è a carico dell'Azienda e del Lavoratore e per il triennio di applicazione del presente CCNL è fissato in € 36,00, di cui € 30,00 a carico dell'Azienda e € 6,00 a carico del Lavoratore.

Detti importi saranno versati all'Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.”

Art. 6 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Alla RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 7 – Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

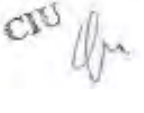
Art. 8 – Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.



Art. 9 – Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 10 – Rappresentanza dei Lavoratori

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari. Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega, dagli stessi debitamente sottoscritta. Tale richiesta avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, calcolato sulla PBNM in vigore alle singole scadenze mensili.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a sei mesi.

La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

TITOLO III – Livelli di contrattazione

Art. 11 – Livelli di Contrattazione

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

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

Art. 12 – Contrattazione Collettiva

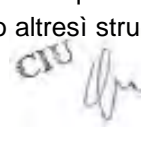
La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Art. 13 – Contrattazione aziendale

Le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che sappiano adattarsi alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato. Auspicano dunque che la contrattazione aziendale si sviluppi in tutte le realtà in cui ciò è possibile, prevedendo altresì strumenti



contrattuali integrativi collettivi laddove la contrattazione non possa aver luogo. In ogni caso la revisione contrattuale collettiva assume carattere sussidiario rispetto a quella aziendale, sulla quale poggia la maggiore fiducia nella gestione locale degli aspetti contrattuali in situazioni particolari la contrattazione aziendale può anche portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita, quando ciò avviene ad esempio per la salvaguardia di posti di lavoro minacciati.

Art. 14 – Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello, della durata di tre anni, sarà svolta in ambito territoriale o aziendale. Riguarderà in via normale materie ed istituti diversi da quelli disciplinati dal presente CCNL: la parte economica riguarderà soltanto l'introduzione di retribuzione terminale di risultato con riferimento a fattori, quali la produttività, la redditività eccetera, che possono essere considerati anche simultaneamente.

Allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, le parti definiranno linee guida utili a individuare modelli di "premio variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale (EPR)

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 1 mese dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

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

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

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

TITOLO IV – CCNL: Decorrenza e Durata

Art. 15 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 01.11.2025 e scadrà il 30.10.2028 e, sia per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

TITOLO V – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti

Art. 16 – Esclusività di stampa

Le parti, allo scopo di salvaguardare integralmente la proprietà del testo contrattuale, convengono che l'editing del presente CCNL sia assolutamente conforme all'originale sottoscritto. Conseguentemente non è consentita la estrapolazione di singole parti ed il loro inserimento in altri CCNL. Chiunque intenda farlo deve inoltrare espressa richiesta e la stessa deve essere accettata; in ogni caso ci si riserva ogni azione di salvaguardia.

Possono invece utilizzare il presente testo gli enti istituzionali e gli istituti di credito, anche attraverso il trasferimento dello stesso su supporti cartacei od informatici.



In ordine alla controversia sul testo applicabile, farà fede il testo ufficiale editato e sottoscritto dalle organizzazioni firmatarie.

Art. 17 – Trasmissione CCNL

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati entro 30 gg dalla data di sottoscrizione.

Art. 18 – Distribuzione CCNL

Copia del testo ufficiale del presente CCNL dovrà essere distribuito dal datore di lavoro, senza onere, ad ogni singolo lavoratore dipendente (già in servizio o neo assunto); inoltre, sempre a cura del datore di lavoro, dovrà essere esposta in un luogo accessibile ai lavoratori la parte relativa ai contenuti disciplinari, o quantomeno un estratto di essa.

TITOLO VI – C.C.N.L.: Efficacia

Art. 19 – Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore dell'Artigianato e Piccole e Medie Industrie, elencati tramite Codici ATECO, di seguito.

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

TITOLO VII – Mobilità e mercato del lavoro

Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro

Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23.07.1991, n. 223 e Legge 19.07.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le parti concordano sul fatto che nei momenti di difficoltà in concomitanza di processi di riorganizzazione o riconversione aziendale, di ristrutturazione, di difficoltà finanziaria, di crisi derivante da fattori endogeni od esogeni, debbano essere assunti comportamenti idonei ad alleviare per quanto possibile profili di esubero occupazionale, divenendo dunque l'impatto sociale di una diminuzione dell'opportunità lavorative.

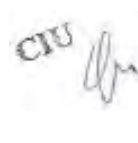
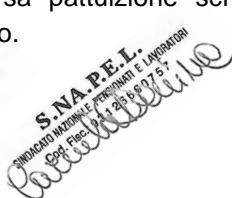
Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO VIII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ed a tempo pieno.



Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act) e successive modifiche

A far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) e s.m. con tutele crescenti per il dipendente.

La scelta riguardo la tipologia contrattuale a tempo indeterminato (art. 21) o a tempo indeterminato ex L 183/2014 e D.Lgs. 23/2015 (art. 22 co. 1) è demandata alla discrezionalità del datore di lavoro.

Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (part time) (Titolo IX.)

Nel tempo parziale l'orario di lavoro è ridotto: o giornalmente (part-time orizzontale), o per alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale) o per alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico). Possono coesistere anche più forme di part-time. Riguardo alla forma, il contratto di lavoro a tempo parziale richiede l'atto scritto, pena la nullità.

Tempo determinato (Titolo X)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per i primi 12 mesi a norma del D.Lgs. 81/2015, o successivamente e fino a 24 mesi per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine, inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Lavoro intermittente o a chiamata (Titolo XII)

Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità e contenere le informazioni di cui al D.Lgs 104/2022.

Somministrazione di lavoro (Titolo XIII)

In base alle norme vigenti un soggetto (definito somministratore), espressamente autorizzato, conclude con il soggetto interessato (utilizzatore) il contratto di somministrazione. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

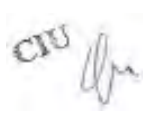
TITOLO IX – Lavoro a tempo parziale (Part Time)

Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Con questo strumento le parti ritengono di poter conciliare le esigenze contrapposte del datore di lavoro e del lavoratore. Il tempo parziale può essere:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.



Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Clausole flessibili

- a) perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale occorre che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto: andranno indicati la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate. Il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare vengono proporzionati al lavoro prestato
- b) sempre con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 10% della retribuzione oraria normale.
- c) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti. Si contemperano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

Descrizione lavoro parziale	Maggiorazione R.O.N*
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro annuo);	10%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale	10%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

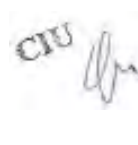
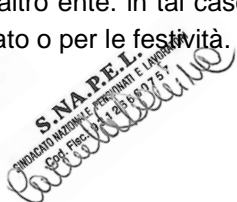
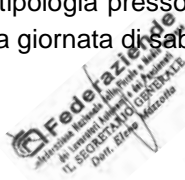
Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (risultante da atto scritto) conterrà i seguenti elementi:

1. la indicazione del periodo di prova per i nuovi assunti
2. la durata della prestazione lavorativa, normalmente fissata tra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore a 16 ore (orario ridotto rispetto al normale orario settimanale); 64 ore (orario ridotto rispetto al normale orario mensile); 532 ore (orario ridotto rispetto al normale orario annuale). Il superamento dei limiti anzidetti può avvenire solo con il consenso preventivo del lavoratore.
3. Il trattamento economico e la normativa applicata: entrambi tali fattori saranno da ricondurre alla corretta proporzionalità funzione del lavoro prestato
4. la durata della prestazione lavorativa o la fascia di orario utilizzata con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno
5. il richiamo alla possibilità eventuale di utilizzare lavoro supplementare, con l'indicazione della normativa di riferimento
6. il richiamo alla possibilità eventuale di intensificare la prestazione lavorativa in particolari periodi dell'anno (ad esempio nelle festività o per far fronte appicchi di domanda).

Sino a quattro ore, e salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, la prestazione giornaliera non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Possono essere disciplinate ipotesi di accesso al tempo parziale di studenti e/o lavoratori occupati con la medesima tipologia presso altro ente: in tal caso si definiranno contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato o per le festività.



Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro, ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione, in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori

Art. 27 – Lavoro a tempo parziale post Partum

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Art. 28 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, deve essere soddisfatta alle medesime condizioni indicate in precedenza. Il livello accordato concorrerà a determinare l'ammontare delle unità o percentuali massime di concessione.

TITOLO X – Lavoro a tempo determinato

Art. 29 – Assunzione – Documentazione

Si rimanda alla normativa vigente o agli accordi di secondo livello (Accordi di prossimità).

Art. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima –Proroghe e Rinnovi–Divieti– Limiti

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

Ai sensi del L. 96/2018 (ex Decreto Dignità) il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 24 mesi di effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi.

Il contratto a termine deve avere forma scritta tranne nel caso di rapporti di durata inferiore ai 13 giorni. Il datore di lavoro deve consegnarne al lavoratore una copia, entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il contratto a tempo determinato è tale perché nella lettera di assunzione viene indicata una data di cessazione del rapporto di lavoro. Il termine può essere stabilito con una data precisa oppure con riferimento ad un evento futuro e certo ma del quale è incerta la data esatta – ad esempio nelle sostituzioni per maternità può essere usata la dicitura "...fino al rientro in servizio della lavoratrice".

Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione e di cessazione (se anticipata rispetto al termine fissato) agli organi competenti.



Durata

La durata massima complessiva di utilizzo dei contratti a termine passa con L. 96/2018 da 36 a 24 mesi. In particolare il primo contratto può essere senza causale ma deve avere come termine massimo 12 mesi.

Un rinnovo di contratto o una proroga con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni che superi i 12 mesi può essere stipulato solo con l'apposizione di una tra le CAUSALI seguenti

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

N.B. Sono esenti dall' obbligo di causale le attività stagionali (elencate nell'allegato al D.P.R. 1525/1963, sempre in attesa di aggiornamento da parte del Ministero del Lavoro).

Sull'obbligo della causale non sono previste deroghe per la contrattazione collettiva nazionale ma solo per la contrattazione aziendale o di prossimità

Proroghe, prosecuzioni di fatto, rinnovi e intervalli, contratto assistito

Il numero di proroghe o rinnovi possibili è 4, sempre all'interno della durata massima di 24 mesi.

La proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulati tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. "Stop and Go", che si applica come segue:

Intervallo Minimo Fra Due Contratti A Termine Successivi	
contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	2 giorni
contratti di durata superiore a 6 mesi	5 giorni

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

N.B. Sono esclusi da queste limitazioni:

- I lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro;
- le ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- i contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

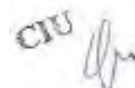
Questo contratto è sottoposto all'obbligo di causale.

Divieto di utilizzo del contratto a termine:

Non si può utilizzare il contratto a tempo determinato nei casi seguenti:

- la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 L. 223/1991), di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, salvo che per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.



Limiti percentuali delle assunzioni a termine:

I contratti a tempo determinato non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Nel caso di utilizzo anche di contratti in somministrazione il limite complessivo è fissato al 30 % della forza aziendale, conteggiata come sopra.

L'azienda che utilizza solo contratti di somministrazione può arrivare al tetto del 30%.

Eccezioni:

- imprese start-up innovative;
- attività stagionali;
- per specifici spettacoli e programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni
- università, istituti pubblici di ricerca, istituti di cultura

Art. 31 – Tredicesima e quattordicesima mensilità

La tredicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili oppure in un'unica soluzione a Natale.

La quattordicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili oppure in un'unica soluzione al 1° Luglio (Rateo 15 giorni)

Art. 32 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

TITOLO XI – Lavoro ripartito

Art. 33 – Lavoro Ripartito: Definizione

Abrogato.

TITOLO XII – Lavoro intermittente o a chiamata

Art. 34 – Lavoro intermittente o a chiamata: definizione

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:



- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Art. 35 – Lavoro intermittente o a chiamata: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativa spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione deve essere inviata preventivamente a mezzo sms, se la prestazione deve essere espletata entro le successive 12 ore dalla chiamata oppure via mail entro i successivi 30 giorni ad un apposito indirizzo PEC. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 36 – Lavoro intermittente o a chiamata: condizioni

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello

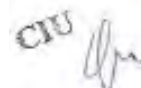
Art. 37 – Lavoro intermittente o a chiamata: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.



Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 38 – Lavoro intermittente o a chiamata: divieti e condizioni

L'Azienda, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 81/2015 non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamenti nelle identiche mansioni, nei 6 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XIII – Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 39 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Si può ricorrere ai contratti di somministrazione nei periodi di maggior incremento, fermo restando i limiti imposti dalla Legge e dal contratto.

TITOLO XIV – Telelavoro

Art. 40 – Telelavoro

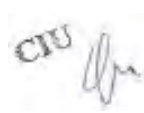
Il Contratto di Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. In tale caso, le leggi prevedono la possibilità di utilizzare apposite agevolazioni, alle quali si rinvia. Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Il Telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore. Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 41 – Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) mobile: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in apposito telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno della Società.



Art. 42 – Telelavoro: ambito

Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

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

Art. 43 – Telelavoro: condizioni

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per il Datore che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti. La Società dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

La Società renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 44 – Telelavoro: formazione

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dalla Società o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 45 – Telelavoro: postazione di lavoro

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, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

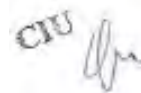
Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore.

La Società è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 46 – Telelavoro: protezione dei dati

Sono previste dall'Azienda tutte le misure utili a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; il telelavoratore verrà informato su tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, il Datore informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.



Art. 47 – Telelavoro: tempo di lavoro

Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003, in riferimento all'orario di lavoro.

Art. 48 – Telelavoro: diritti del Telelavoratore

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

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

Art. 49 – Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 50 – Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale

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

Art. 51 – Telelavoro: contrattazione di secondo livello

Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

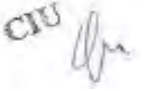
- 1 l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
- 2 il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- 3 l'eventuale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

TITOLO XV – Lavoro a distanza: telelavoro – lavoro agile (smart working)

Art. 52 – Lavoro agile: definizione

Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione



fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.

4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore.
5. Non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Sfera di applicabilità

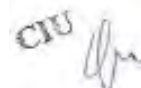
1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
3. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.
8. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.



3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

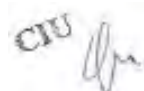
La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore in telelavoro 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, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.



Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art. 3 (orario normale di lavoro), art. 4 (durata massima dell'orario di lavoro), art. 5 (lavoro straordinario), art. 7 (riposo giornaliero), art. 8 (pause), artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.Lgs. n. 66/2003.

Contrattazione aziendale

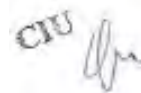
1. Alla contrattazione di II Livello è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definite prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 53 – Lavoro intermittente: forma e comunicazioni

Abrogato.

Art. 54 – Lavoro Intermittente: trattamento economico

Abrogato.



Art. 55 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità

Abrogato.

Art. 56 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni

Abrogato.

TITOLO XVI – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 57 – Assunzione

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- tipo di contratto;
- mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- data di assunzione;
- luogo di lavoro;
- orario di lavoro;
- termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 58 – Documenti per l'assunzione

Si rimanda alla normativa vigente.

Art. 59 – Visita medica preassuntiva

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D.Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata – a scelta del Datore di lavoro – dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

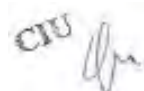
Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

TITOLO XVII – Mansioni del lavoratore

Art. 60 – Mansioni Promiscue

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza, ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento



di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 61 – Mutamento di mansioni

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, nel limite di tempo contrattualmente previsto.

Come previsto dall'art. 1, co. 7, L. 183/2014 e s.m. in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, o nei casi di crisi dell'azienda, o per temporanee esigenze sostitutive di lavoratori assenti dal luogo di lavoro per un periodo determinato, l'azienda può spostare il lavoratore ad altre mansioni inferiori purché rientranti nella stessa categoria e purché mantenga lo stesso stipendio fatta eccezione per i trattamenti accessori legato alla vecchia attività.

È prevista, inoltre, la possibilità di sottoscrizione di accordi individuali "in sede protetta", ossia in sede sindacale o di altri organismi riconosciuti ed autorizzati dalla legge, tra datore di lavoro e lavoratore che prevedano l'abbassamento di livello e retribuzione al fine di evitare il licenziamento.

Art. 62 – Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

TITOLO XVIII – Orario di lavoro

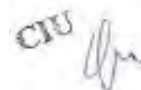
Art. 63 – Orario di lavoro: definizione

Come previsto dall'art. 2 D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo, per la generalità dei Lavoratori, è fissata in 48 ore settimanali, normalmente distribuite su 5, 6 o 7 giornate lavorative.

Esemplificazione:

- a. *orario di lavoro su 5 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì, o dal lunedì al sabato, con individuazione di un giorno di riposo infrasettimanale, o dal lunedì alla domenica, con individuazione di due giorni di riposo infrasettimanali e corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In tali due ultimi casi occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificare le motivazioni.*
- b. *orario di lavoro su 6 giorni - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 48 ore complessive. Nello sviluppo delle sei giornate lavorative può essere prevista la prestazione anche di domenica, con la corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate.*



In questo ultimo caso occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificare le motivazioni.

c. *Orario di lavoro su 7 giorni – Tale forma di articolazione è prevista su 7 giornate con una giornata di riposo compensativo*

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Art. 64 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore.

Per la particolare attività delle Aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

1. la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica come giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 65 – Orario di lavoro: sospensione

In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione, utilizzando i ROL.

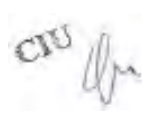
Art. 66 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 48 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5,6 o 7 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 17% per le ore eccedenti.



Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione R.O.N.*
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	17%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore

TITOLO XIX – Personale non soggetto a limitazione d’orario

Art. 67 – Personale non soggetto a limitazione d’orario

Come prevede l'art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Le Parti, in alternativa al pagamento, potranno concordarne il recupero.

TITOLO XX – Orario di lavoro dei minori

Art. 68 – Orario di lavoro dei minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

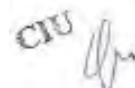
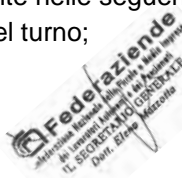
TITOLO XXI – Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art. 69 – Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;



2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. quando l'intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 70 – Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

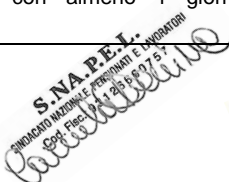
In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TITOLO XXII – Permessi

Art. 71 – Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, compatibilmente con le esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	



Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi straordinari	3 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	3 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresa l'anzianità di servizio.

* In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

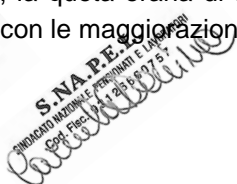
TITOLO XXIII – Festività e festività abolite

Art. 72 – Art. 89 – Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:
 - a) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
 - b) 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
 - c) 2 giugno – Festa della Repubblica;
 - d) 4 ottobre – Festa del Patrono d'Italia San Francesco d'Assisi
2. festività religiose:
 - a) 1° gennaio – primo giorno dell'anno;
 - b) 6 gennaio – Epifania;
 - c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
 - d) 15 agosto – festa dell'Assunzione;
 - e) 1 novembre – Ognissanti;
 - f) 8 dicembre – Immacolata Concezione;
 - g) 25 dicembre – Santo Natale;
 - h) 26 dicembre – Santo Stefano;
 - i) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste.



Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 73 – Festività abolite

Le festività abolite sono:

- 19 marzo – San Giuseppe
- 1 giugno – Ascensione
- 22 giugno – Corpus Domini
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo
- 4 novembre – Unità Nazionale

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali.

TITOLO XXIV – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 74 – Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 3 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXV – Congedo per matrimonio

Art. 75 – Congedo per matrimonio

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

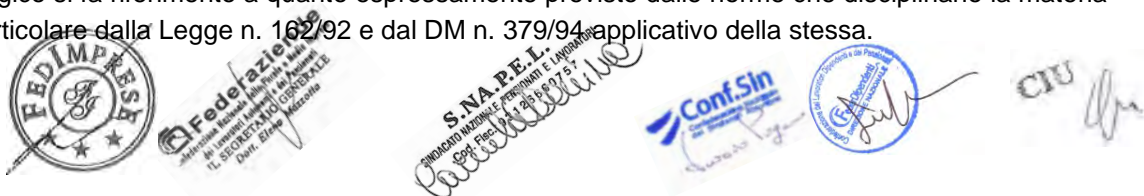
Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

TITOLO XXVI – Volontariato

Art. 76 – Volontariato

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.



Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXVII – Lavoratori studenti

Art. 77 – Lavoratori studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

I Lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre. Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XXVIII – Maternità – Congedi parentali

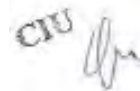
Art. 78 – Gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La durata del periodo di gravidanza è stabilita per legge in 5 mesi, decorre dall'inizio dell'ottavo mese di gravidanza e termina allo scadere del terzo mese successivo all'evento.



A norma dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001, la Lavoratrice ha la possibilità godere della "flessibilità" della gravidanza, cioè di prorogare l'attività lavorativa per la durata dell'ottavo mese di gravidanza e, conseguentemente, di prolungare il periodo di congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello dei giorni lavorati nell'ottavo mese di gravidanza. Per godere di tale opportunità la Lavoratrice deve farne relativa domanda entro e non oltre il settimo mese di gravidanza presentando le certificazioni richieste per legge dal D.Lgs. 151/2001.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

1. licenziamento per giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'Azienda;

Art. 79 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL

Congedo di maternità / paternità				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - 3 mesi successivi la data del parto (*).	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33/1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore della tredicesima mensilità. Il periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%



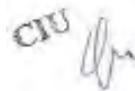
Congedo di maternità / paternità				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: – morte o grave infermità della madre; – abbandono del bambino da parte della madre; – affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

* ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 1) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

* La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

** Fino al compimento degli 12 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

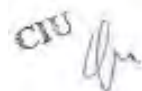


Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	– 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; – 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto riconosciuto nei seguenti casi: – il figlio è affidato al padre; – la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

Permessi – Malattia del bambino e madre gestante			
Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza
Madre (*)	– fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; – dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria
Padre	Come madre	Come madre	Come madre
Madre gestante	– permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d' eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.



TITOLO XXIX – Ferie

Art. 80 – Ferie

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL, matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 192 per quelli a 48 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali, a richiesta del lavoratore deve essere garantito un periodo di ferie bisettimanale per ogni anno.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, specialmente in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

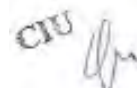
Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

TITOLO XXX – Malattia od infortunio non professionali

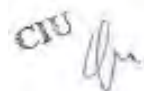
Art. 81 – Malattia od infortunio non professionali

In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	L'assenza deve essere comunicata tempestivamente e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.
Periodo di comporto	<p>– Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati all'inizio dell'ultimo episodio di malattia e infortunio non sul lavoro.</p> <p>– Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comporto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p>



	<p>Ai fini del comparto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni - dal raggiungimento del periodo di comparto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INPS INAIL	<p>-Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</p> <p>- Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</p>
Integrazione datoriale	<p>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 35% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comparto.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della</p>



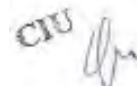
	visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
--	---

TITOLO XXXI – Malattia od infortunio professionali

Art. 82 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali

In caso di malattia od infortunio professionale si prevede la seguente disciplina:

<i>Condizioni</i>	<p>L'assenza deve essere comunicata, salvo i casi di giustificato impedimento, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo giuste ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
<i>Periodo di comporto</i>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore 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'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comporto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<i>Indennità INPS-INAIL</i>	<p>– Dal 4° giorno di infortunio: 60% della RMG, fino a 90 giorni.</p> <p>– Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>
<i>Integrazione Datoriale</i>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale netta percepita dal Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale netta entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p>



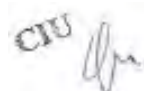
Previdenza	Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.
Controllo dell'assenza per infortunio	Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore. In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

TITOLO XXXII – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio

Art. 83 – Aspettativa non retribuita

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Condizioni e durata dell'aspettativa	Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, ed entro il termine del periodo di comporto contrattuale, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR. Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"). Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.
Prolungamento dell'aspettativa	Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, potrà richiedere un ulteriore prolungamento del periodo d'aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma dell'art. 102 (ulteriori 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi), alle seguenti condizioni: 1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici; 2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.



TITOLO XXXIII – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Art. 84 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

TITOLO XXXIV – Trattamento di fine rapporto

Art. 85 – Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

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 flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 86 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Art. 87 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

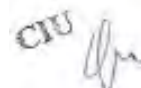
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.



Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Nei casi in cui vi sia un periodo di crisi aziendale e una indisponibilità di cassa l'azienda è esonerata dalle anticipazioni.

TITOLO XXXV – Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

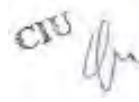
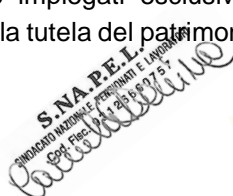
Art. 88 – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

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

TITOLO XXXVI – Impianti di videosorveglianza

Art. 89 – Impianti di video sorveglianza

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati



previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

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

TITOLO XXXVII – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza

Art. 90 – Obbligo di fedeltà

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

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 91 – Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

TITOLO XXXVIII – Diritti del lavoratore

Art. 92 – Diritti del lavoratore

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi della lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 93 – Corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo.



Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti. Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo. Il Lavoratore, in caso di diverse possibilità, ha diritto di scegliere la tutela a lui più favorevole.

TITOLO XXXIX – Cessione – trasformazione dell’azienda

Art. 94 – Cessione – trasformazione dell’azienda

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell’Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XL – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche

Art. 95 – Ente Bilaterale

Fermi restando gli adempimenti di legge, l’Ente Bilaterale di riferimento sarà il già costituito Ente Bilaterale Terziario Italiano – E.B.T.I. (www.ebti.it).

E.B.T.I. è costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell’Art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell’Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l’Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l’Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell’ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi a supporto in lingua natia. Inoltre, preso atto dell’Accordo Stato-Regioni del 17/04/2025 si prevede di poter effettuare la formazione in materie di salute e sicurezza anche in modalità e-learning;
- b) a sostegno del reddito e dell’occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) socialità a vantaggio dei lavoratori iscritti all’Ente, con particolare riguardo all’erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell’Organismo Paritetico per l’espletamento delle azioni inerenti all’applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;



- g) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- h) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- i) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- j) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- k) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- l) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di Co.Co.Co;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

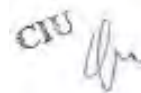
Art. 96 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.T.I., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'E.B.T.I..

Sono considerate aziende aderenti all'E.B.T.I. le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato formale richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni della bilateralità all'E.B.T.I. o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo E.B.T.I. istituita dall'Agenzia delle Entrate.

L'adesione ad E.B.T.I. prevede l'onore a carico dell'Azienda d'invio, a mezzo PEC a: ebti@pec.it, o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, del relativo modulo di iscrizione presente sul sito internet di E.B.T.I.. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art. 1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a E.B.T.I. non procedesse ad alcun riscontro o a formale disdetta nel termine di un mese.

Le Aziende iscritte all'E.B.T.I. sono tenute al rispetto del presente regolamento e delle delibere dallo stesso adottate.



Compilazione del modello di pagamento F24:

- riportare la causale "E.B.T.I." nella Sezione "INPS", nel campo "Causale Contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "Importi a debito versati" indicando:
 - a) nel campo "CODICE SEDE" il codice della sede INPS competente;
 - b) nel campo "MATRICOLA INPS/CODICE INPS/FILIALE AZIENDA", la matricola INPS dell'Azienda;
 - c) nel campo "PERIODO DI RIFERIMENTO", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA.
 - d) la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata
- In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste direttamente su c/c intestato a Ente Bilaterale Terziario Italiano, causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.T.I."; le coordinate IBAN sono reperibili sul sito istituzionale dell'Ente – www.ebti.it.

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Art. 97 – Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incumbente.

L'Ente tuttavia ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN, il cui versamento sarà indipendente dal versamento mensile in favore dell'ente e nel caso in cui manchino ulteriori tutele, sarà obbligatorio.

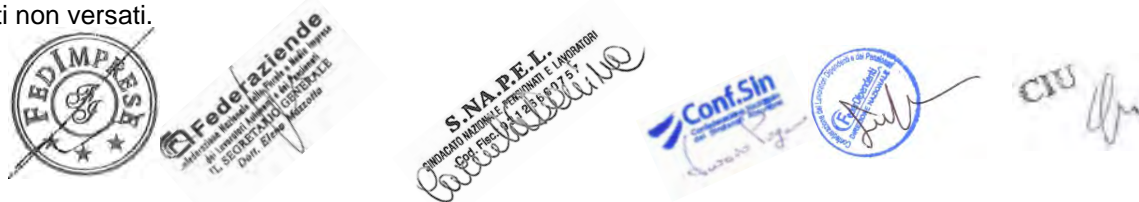
Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo di ciascun versamento dovuto in favore dell'E.B.T.I. è fissato in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda). Questo versamento darà diritto alla formazione gratuita, nei limiti della spesa. In alternativa è possibile versare il dovuto mensile all'E.B.T.I. in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, di importo pari ad euro 40,00 lordi mensili per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.

Art. 98 – Omissioni delle Aziende – Responsabilità

Il Datore di lavoro che pur applicando il presente CCNL ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, così come stabiliti dalle Parti stipulanti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito ed il diritto dell'Ente Bilaterale di pretendere i contributi non versati.



Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei servizi resi ai Datori ed ai Lavoratori, dei benefici assicurativi, sanitari e mutualistici dovuti ai Lavoratori e concorrono a determinare i costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti previsti dalla Legge e dal Regolamento.

TITOLO XLI – Composizione delle controversie

Art. 99 – Composizione delle controversie

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale potrà essere attivato il ricorso agli Enti bilaterali presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLII – Previdenza complementare

Art. 100 – Previdenza complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO XLIII – Patronati

Art. 101 – Patronati

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle sedi territoriali delle OO.SS. firmatarie.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLIV – Contributo d'assistenza contrattuale

Art. 102 – Contributo d'Assistenza Contrattuale

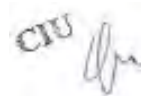
Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

TITOLO XLV – Privacy

Art. 103 – Privacy

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al G.D.P.R. 2016/279.

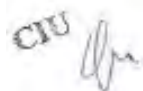
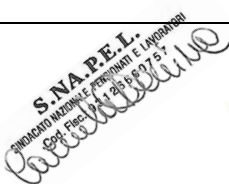


TITOLO XLVI – Ambito di applicazione

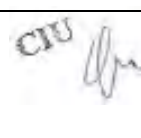
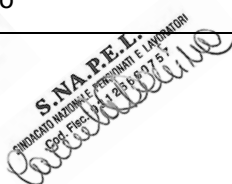
Art. 104 – Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica a titolo esemplificativo e non esaustivo ai seguenti settori/aziende costituite in qualsiasi forma giuridica, comprese le cooperative:

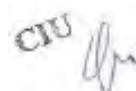
Codice	Descrizione
C	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE
10	Industrie alimentari
10.11.00	Produzione di carne non di volatili e di prodotti della macellazione (attività dei mattatoi)
10.12.00	Produzione di carne di volatili e prodotti della loro macellazione (attività dei mattatoi)
10.13.00	Produzione di prodotti a base di carne (inclusa la carne di volatili)
10.20.00	Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura eccetera
10.31.00	Lavorazione e conservazione delle patate
10.32.00	Produzione di succhi di frutta e di ortaggi
10.39.00	Lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi (esclusi i succhi di frutta e di ortaggi)
10.41.10	Produzione di olio di oliva da olive prevalentemente non di produzione propria
10.41.20	Produzione di olio raffinato o grezzo da semi oleosi o frutti oleosi prevalentemente non di produzione propria
10.41.30	Produzione di oli e grassi animali grezzi o raffinati
10.42.00	Produzione di margarina e di grassi commestibili simili
10.51.10	Trattamento igienico del latte
10.51.20	Produzione dei derivati del latte
10.52.00	Produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico
10.61.10	Molitura del frumento
10.61.20	Molitura di altri cereali
10.61.30	Lavorazione del riso
10.61.40	Altre lavorazioni di semi e granaglie
10.62.00	Produzione di amidi e di prodotti amidacei (inclusa produzione di olio di mais)
10.71.10	Produzione di prodotti di panetteria freschi



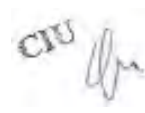
10.71.20	Produzione di pasticceria fresca
10.72.00	Produzione di fette biscottate, biscotti; prodotti di pasticceria conservati
10.73.00	Produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili
10.81.00	Produzione di zucchero
10.82.00	Produzione di cacao in polvere, cioccolato, caramelle e confetterie
10.83.01	Lavorazione del caffè
10.83.02	Lavorazione del tè e di altri preparati per infusi
10.84.00	Produzione di condimenti e spezie
10.85.01	Produzione di piatti pronti a base di carne e pollame
10.85.02	Produzione di piatti pronti a base di pesce, inclusi fish and chips
10.85.03	Produzione di piatti pronti a base di ortaggi
10.85.04	Produzione di pizza confezionata
10.85.05	Produzione di piatti pronti a base di pasta
10.85.09	Produzione di pasti e piatti pronti di altri prodotti alimentari
10.86.00	Produzione di preparati omogeneizzati e di alimenti dietetici
10.89.01	Produzione di estratti e succhi di carne
10.89.09	Produzione di altri prodotti alimentari nca
10.91.00	Produzione di mangimi per l'alimentazione degli animali da allevamento
10.92.00	Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali da compagnia
11	Industria delle bevande
11.01.00	Distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici
11.02.10	Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.
11.02.20	Produzione di vino spumante e altri vini speciali
11.03.00	Produzione di sidro e di altri vini a base di frutta
11.04.00	Produzione di altre bevande fermentate non distillate
11.05.00	Produzione di birra
11.06.00	Produzione di malto



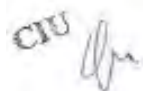
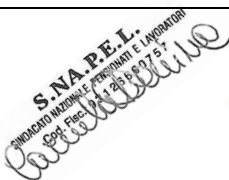
11.07.00	Industria delle bibite analcoliche, delle acque minerali e di altre acque in bottiglia
12	Industria del tabacco
12.00.00	Industria del tabacco
13	Industrie tessili
13.10.00	Preparazione e filatura di fibre tessili
13.20.00	Tessitura
13.30.00	Finissaggio dei tessuti, degli articoli di vestiario e attività similari
13.91.00	Fabbricazione di tessuti a maglia
13.92.10	Confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento
13.92.20	Fabbricazione di articoli in materie tessili nca
13.93.00	Fabbricazione di tappeti e moquette
13.94.00	Fabbricazione di spago, corde, funi e reti
13.95.00	Fabbricazione di tessuti non tessuti e di articoli in tali materie (esclusi gli articoli di abbigliamento)
13.96.10	Fabbricazione di nastri, etichette e passamanerie di fibre tessili
13.96.20	Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali
13.99.10	Fabbricazione di ricami
13.99.20	Fabbricazione di tulle, pizzi e merletti
13.99.90	Fabbricazione di feltro e articoli tessili diversi
14	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
14.11.00	Confezione di abbigliamento in pelle e similpelle
14.12.00	Confezione di camicie, divise ed altri indumenti da lavoro
14.13.10	Confezione in serie di abbigliamento esterno
14.13.20	Sartoria e confezione su misura di abbigliamento esterno
14.14.00	Confezione di camicie, T-shirt, corsetteria e altra biancheria intima
14.19.10	Confezioni varie e accessori per l'abbigliamento
14.19.21	Fabbricazione di calzature realizzate in materiale tessile senza soles applicate



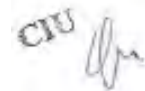
14.19.29	Confezioni di abbigliamento sportivo o di altri indumenti particolari
14.20.00	Confezione di articoli in pelliccia
14.31.00	Fabbricazione di articoli di calzetteria in maglia
14.39.00	Fabbricazione di pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia
15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili
15.11.00	Preparazione e concia del cuoio e pelle; preparazione e tintura di pellicce
15.12.01	Fabbricazione di frustini e scudisci per equitazione
15.12.09	Fabbricazione di altri articoli da viaggio, borse e simili, pelletteria e selleria
15.20.10	Fabbricazione di calzature
15.20.20	Fabbricazione di parti in cuoio per calzature
16	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
16.10.00	Taglio e piallatura del legno
16.21.00	Fabbricazione di fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno
16.22.00	Fabbricazione di pavimenti in parquet assemblato
16.23.10	Fabbricazione di porte e finestre in legno (escluse porte blindate)
16.23.20	Fabbricazione di altri elementi in legno e di falegnameria per l'edilizia
16.24.00	Fabbricazione di imballaggi in legno
16.29.11	Fabbricazione di parti in legno per calzature
16.29.12	Fabbricazione di manici di ombrelli, bastoni e simili
16.29.19	Fabbricazione di altri prodotti vari in legno (esclusi i mobili)
16.29.20	Fabbricazione dei prodotti della lavorazione del sughero
16.29.30	Fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
16.29.40	Laboratori di cornici
17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta
17.11.00	Fabbricazione di pasta-carta
17.12.00	Fabbricazione di carta e cartone



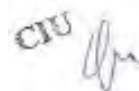
17.21.00	Fabbricazione di carta e cartone ondulato e di imballaggi di carta e cartone (esclusi quelli in carta pressata)
17.22.00	Fabbricazione di prodotti igienico-sanitari e per uso domestico in carta e ovatta di cellulosa
17.23.01	Fabbricazione di prodotti cartotecnici scolastici e commerciali quando l'attività di stampa non è la principale caratteristica
17.23.09	Fabbricazione di altri prodotti cartotecnici
17.24.00	Fabbricazione di carta da parati
17.29.00	Fabbricazione di altri articoli di carta e cartone
18	Stampa e riproduzione di supporti registrati
18.11.00	Stampa di giornali
18.12.00	Altra stampa
18.13.00	Lavorazioni preliminari alla stampa e ai media
18.14.00	Legatoria e servizi connessi
18.20.00	Riproduzione di supporti registrati
19	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
19.10.01	Fabbricazione di pece e coke di pece
19.10.09	Fabbricazione di altri prodotti di cokeria
19.20.10	Raffinerie di petrolio
19.20.20	Preparazione o miscelazione di derivati del petrolio (esclusa la petrolchimica)
19.20.30	Miscelazione di gas petroliferi liquefatti (GPL) e loro imbottigliamento
19.20.40	Fabbricazione di emulsioni di bitume, di catrame e di leganti per uso stradale
19.20.90	Fabbricazione di altri prodotti petroliferi raffinati
20	Fabbricazione di prodotti chimici
20.11.00	Fabbricazione di gas industriali
20.12.00	Fabbricazione di coloranti e pigmenti
20.13.01	Fabbricazione di uranio e torio arricchito
20.13.09	Fabbricazione di altri prodotti chimici di base inorganici
20.14.01	Fabbricazione di alcol etilico da materiali fermentati



20.14.09	Fabbricazione di altri prodotti chimici di base organici nca
20.15.00	Fabbricazione di fertilizzanti e composti azotati (esclusa la fabbricazione di compost)
20.16.00	Fabbricazione di materie plastiche in forme primarie
20.17.00	Fabbricazione di gomma sintetica in forme primarie
20.20.00	Fabbricazione di agrofarmaci e di altri prodotti chimici per l'agricoltura (esclusi i concimi)
20.30.00	Fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici (mastici)
20.41.10	Fabbricazione di saponi, detersivi e di agenti organici tensioattivi (esclusi i prodotti per toilette)
20.41.20	Fabbricazione di specialità chimiche per uso domestico e per manutenzione
20.42.00	Fabbricazione di prodotti per toilette: profumi, cosmetici, saponi e simili
20.51.01	Fabbricazione di fiammiferi
20.51.02	Fabbricazione di articoli esplosivi
20.52.00	Fabbricazione di colle
20.53.00	Fabbricazione di oli essenziali
20.59.10	Fabbricazione di prodotti chimici per uso fotografico
20.59.20	Fabbricazione di prodotti chimici organici ottenuti da prodotti di base derivati da processi di fermentazione o da materie prime vegetali
20.59.30	Trattamento chimico degli acidi grassi
20.59.40	Fabbricazione di prodotti chimici vari per uso industriale (inclusi i preparati antidetonanti e antigelo)
20.59.50	Fabbricazione di prodotti chimici impiegati per ufficio e per il consumo non industriale
20.59.60	Fabbricazione di prodotti ausiliari per le industrie tessili e del cuoio
20.59.70	Fabbricazione di prodotti elettrochimici (esclusa produzione di cloro, soda e potassa) ed elettrotermici
20.59.90	Fabbricazione di altri prodotti chimici nca
20.60.00	Fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali
21	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici
21.10.00	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base
21.20.01	Fabbricazione di sostanze diagnostiche radioattive in vivo
21.20.09	Fabbricazione di medicinali ed altri preparati farmaceutici



22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
22.11.10	Fabbricazione di pneumatici e di camere d'aria
22.11.20	Rigenerazione e ricostruzione di pneumatici
22.19.01	Fabbricazione di soles di gomma e altre parti in gomma per calzature
22.19.09	Fabbricazione di altri prodotti in gomma nca
22.21.00	Fabbricazione di lastre, fogli, tubi e profilati in materie plastiche
22.22.00	Fabbricazione di imballaggi in materie plastiche
22.23.01	Fabbricazione di rivestimenti elastici per pavimenti (vinile, linoleum eccetera)
22.23.02	Fabbricazione di porte, finestre, intelaiature eccetera in plastica per l'edilizia
22.23.09	Fabbricazione di altri articoli in plastica per l'edilizia
22.29.01	Fabbricazione di parti in plastica per calzature
22.29.02	Fabbricazione di oggetti per l'ufficio e la scuola in plastica
22.29.09	Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche nca
23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
23.11.00	Fabbricazione di vetro piano
23.12.00	Lavorazione e trasformazione del vetro piano
23.13.00	Fabbricazione di vetro cavo
23.14.00	Fabbricazione di fibre di vetro
23.19.10	Fabbricazione di vetrerie per laboratori, per uso igienico, per farmacia
23.19.20	Lavorazione di vetro a mano e a soffio artistico
23.19.90	Fabbricazione di altri prodotti in vetro (inclusa la vetreria tecnica)
23.20.00	Fabbricazione di prodotti refrattari
23.31.00	Fabbricazione di piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti
23.32.00	Fabbricazione di mattoni, tegole ed altri prodotti per l'edilizia in terracotta
23.41.00	Fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici e ornamentali
23.42.00	Fabbricazione di articoli sanitari in ceramica

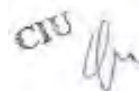


23.43.00	Fabbricazione di isolatori e di pezzi isolanti in ceramica
23.44.00	Fabbricazione di altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale
23.49.00	Fabbricazione di altri prodotti in ceramica
23.51.00	Produzione di cemento
23.52.10	Produzione di calce
23.52.20	Produzione di gesso
23.61.00	Fabbricazione di prodotti in calcestruzzo per l'edilizia
23.62.00	Fabbricazione di prodotti in gesso per l'edilizia
23.63.00	Produzione di calcestruzzo pronto per l'uso
23.64.00	Produzione di malta
23.65.00	Fabbricazione di prodotti in fibrocemento
23.69.00	Fabbricazione di altri prodotti in calcestruzzo, gesso e cemento
23.70.10	Segagione e lavorazione delle pietre e del marmo
23.70.20	Lavorazione artistica del marmo e di altre pietre affini, lavori in mosaico
23.70.30	Frantumazione di pietre e minerali vari non in connessione con l'estrazione
23.91.00	Produzione di prodotti abrasivi
23.99.00	Fabbricazione di altri prodotti in minerali non metalliferi nca
24	Metallurgia
24.10.00	Siderurgia - Fabbricazione di ferro, acciaio e ferroleghie
24.20.10	Fabbricazione di tubi e condotti senza saldatura
24.20.20	Fabbricazione di tubi e condotti saldati e simili
24.31.00	Stiratura a freddo di barre
24.32.00	Laminazione a freddo di nastri
24.33.01	Fabbricazione di pannelli stratificati in acciaio
24.33.02	Profilatura mediante formatura o piegatura a freddo
24.34.00	Trafilatura a freddo
24.41.00	Produzione di metalli preziosi e semilavorati

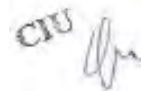
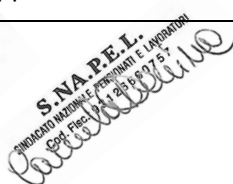


CIU

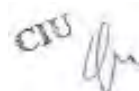
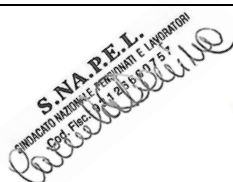
24.42.00	Produzione di alluminio e semilavorati
24.43.00	Produzione di piombo, zinco e stagno e semilavorati
24.44.00	Produzione di rame e semilavorati
24.45.00	Produzione di altri metalli non ferrosi e semilavorati
24.46.00	Trattamento dei combustibili nucleari (escluso l'arricchimento di uranio e torio)
24.51.00	Fusione di ghisa e produzione di tubi e raccordi in ghisa
24.52.00	Fusione di acciaio
24.53.00	Fusione di metalli leggeri
24.54.00	Fusione di altri metalli non ferrosi
25	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
25.11.00	Fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture
25.12.10	Fabbricazione di porte, finestre e loro telai, imposte e cancelli metallici
25.12.20	Fabbricazione di strutture metalliche per tende da sole, tende alla veneziana e simili
25.21.00	Fabbricazione di radiatori e contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento centrale
25.29.00	Fabbricazione di cisterne, serbatoi e contenitori in metallo per impieghi di stoccaggio o di produzione
25.30.00	Fabbricazione di generatori di vapore (esclusi i contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento centrale ad acqua calda)
25.40.00	Fabbricazione di armi e munizioni
25.50.00	Fucinatura, imbutitura, stampaggio e profilatura dei metalli; metallurgia delle polveri
25.61.00	Trattamento e rivestimento dei metalli
25.62.00	Lavori di meccanica generale
25.71.00	Fabbricazione di articoli di coltelleria, posateria ed armi bianche
25.72.00	Fabbricazione di serrature e cerniere e ferramenta simili
25.73.11	Fabbricazione di utensileria ad azionamento manuale
25.73.12	Fabbricazione di parti intercambiabili per macchine utensili
25.73.20	Fabbricazione di stampi, portastampi, sagome, forme per macchine
25.91.00	Fabbricazione di bidoni in acciaio e contenitori analoghi per il trasporto e l'imballaggio



25.92.00	Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo
25.93.10	Fabbricazione di prodotti fabbricati con fili metallici
25.93.20	Fabbricazione di molle
25.93.30	Fabbricazione di catene fucinate senza saldatura e stampate
25.94.00	Fabbricazione di articoli di bulloneria
25.99.11	Fabbricazione di caraffe e bottiglie isolate in metallo
25.99.19	Fabbricazione di stoviglie, pentolame, vasellame, attrezzi da cucina e altri accessori casalinghi non elettrici, articoli metallici per l'arredamento di stanze da bagno
25.99.20	Fabbricazione di casseforti, forzieri e porte metalliche blindate
25.99.30	Fabbricazione di oggetti in ferro, in rame ed altri metalli
25.99.91	Fabbricazione di magneti metallici permanenti
25.99.99	Fabbricazione di altri articoli metallici e minuteria metallica nca
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi
26.11.01	Fabbricazione di diodi, transistor e relativi congegni elettronici
26.11.09	Fabbricazione di altri componenti elettronici
26.12.00	Fabbricazione di schede elettroniche assemblate
26.20.00	Fabbricazione di computer e unità periferiche
26.30.10	Fabbricazione di apparecchi trasmettenti radiotelevisivi (incluse le telecamere)
26.30.21	Fabbricazione di sistemi antifurto e antincendio
26.30.29	Fabbricazione di altri apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni
26.40.01	Fabbricazione di apparecchi per la riproduzione e registrazione del suono e delle immagini
26.40.02	Fabbricazione di console per videogiochi (esclusi i giochi elettronici)
26.51.10	Fabbricazione di strumenti per navigazione, idrologia, geofisica e meteorologia
26.51.21	Fabbricazione di rilevatori di fiamma e combustione, di mine, di movimento, generatori d'impulso e metal detector
26.51.29	Fabbricazione di altri apparecchi di misura e regolazione, strumenti da disegno, di contatori di elettricità, gas, acqua ed altri liquidi, di bilance analitiche di precisione (incluse parti staccate ed accessori)
26.52.00	Fabbricazione di orologi
26.60.01	Fabbricazione di apparecchiature di irradiazione per alimenti e latte



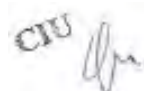
26.60.02	Fabbricazione di apparecchi elettromedicali (incluse parti staccate e accessori)
26.60.09	Fabbricazione di altri strumenti per irradiazione ed altre apparecchiature elettroterapeutiche
26.70.11	Fabbricazione di elementi ottici e strumenti ottici di precisione
26.70.12	Fabbricazione di attrezzature ottiche di misurazione e controllo
26.70.20	Fabbricazione di apparecchiature fotografiche e cinematografiche
26.80.00	Fabbricazione di supporti magnetici ed ottici
27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche
27.11.00	Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici
27.12.00	Fabbricazione di apparecchiature per le reti di distribuzione e il controllo dell'elettricità
27.20.00	Fabbricazione di batterie di pile ed accumulatori elettrici
27.31.01	Fabbricazione di cavi a fibra ottica per la trasmissione di dati o di immagini
27.31.02	Fabbricazione di fibre ottiche
27.32.00	Fabbricazione di altri fili e cavi elettrici ed elettronici
27.33.01	Fabbricazione di apparecchiature in plastica non conduttiva
27.33.09	Fabbricazione di altre attrezzature per cablaggio
27.40.01	Fabbricazione di apparecchiature di illuminazione e segnalazione per mezzi di trasporto
27.40.09	Fabbricazione di altre apparecchiature per illuminazione
27.51.00	Fabbricazione di elettrodomestici
27.52.00	Fabbricazione di apparecchi per uso domestico non elettrici
27.90.01	Fabbricazione di apparecchiature elettriche per saldature e brasature
27.90.02	Fabbricazione di insegne elettriche e apparecchiature elettriche di segnalazione
27.90.03	Fabbricazione di condensatori elettrici, resistenze, condensatori e simili, acceleratori
27.90.09	Fabbricazione di altre apparecchiature elettriche nca
28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca
28.11.11	Fabbricazione di motori a combustione interna (esclusi i motori destinati ai mezzi di trasporto su strada e ad aeromobili)
28.11.12	Fabbricazione di pistoni, fasce elastiche, carburatori e parti simili di motori a combustione interna



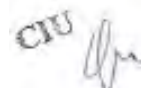
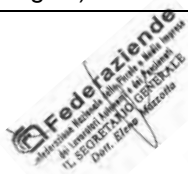
28.11.20	Fabbricazione di turbine e turboalternatori (incluse parti e accessori)
28.12.00	Fabbricazione di apparecchiature fluidodinamiche
28.13.00	Fabbricazione di altre pompe e compressori
28.14.00	Fabbricazione di altri rubinetti e valvole
28.15.10	Fabbricazione di organi di trasmissione (esclusi quelli idraulici e quelli per autoveicoli, aeromobili e motocicli)
28.15.20	Fabbricazione di cuscinetti a sfere
28.21.10	Fabbricazione di forni, fornaci e bruciatori
28.21.21	Fabbricazione di caldaie per riscaldamento
28.21.29	Fabbricazione di altri sistemi per riscaldamento
28.22.01	Fabbricazione di ascensori, montacarichi e scale mobili
28.22.02	Fabbricazione di gru, argani, verricelli a mano e a motore, carrelli trasbordatori, carrelli elevatori e piattaforme girevoli
28.22.03	Fabbricazione di carriole
28.22.09	Fabbricazione di altre macchine e apparecchi di sollevamento e movimentazione
28.23.01	Fabbricazione di cartucce toner
28.23.09	Fabbricazione di macchine ed altre attrezzature per ufficio (esclusi computer e periferiche)
28.24.00	Fabbricazione di utensili portatili a motore
28.25.00	Fabbricazione di attrezzature di uso non domestico per la refrigerazione e la ventilazione; fabbricazione di condizionatori domestici fissi
28.29.10	Fabbricazione di bilance e di macchine automatiche per la vendita e la distribuzione (incluse parti staccate e accessori)
28.29.20	Fabbricazione di macchine e apparecchi per le industrie chimiche, petrolchimiche e petrolifere (incluse parti e accessori)
28.29.30	Fabbricazione di macchine automatiche per la dosatura, la confezione e per l'imballaggio (incluse parti e accessori)
28.29.91	Fabbricazione di apparecchi per depurare e filtrare liquidi e gas per uso non domestico
28.29.92	Fabbricazione di macchine per la pulizia (incluse le lavastoviglie) per uso non domestico
28.29.93	Fabbricazione di livelle, metri doppi a nastro e utensili simili, strumenti di precisione per meccanica (esclusi quelli ottici)
28.29.99	Fabbricazione di altro materiale meccanico e di altre macchine di impiego generale nca
28.30.10	Fabbricazione di trattori agricoli
28.30.90	Fabbricazione di altre macchine per l'agricoltura, la silvicoltura e la zootecnia



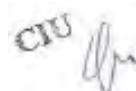
28.41.00	Fabbricazione di macchine utensili per la formatura dei metalli (incluse parti e accessori ed escluse le parti intercambiabili)
28.49.01	Fabbricazione di macchine per la galvanostegia
28.49.09	Fabbricazione di altre macchine utensili (incluse parti e accessori) nca
28.91.00	Fabbricazione di macchine per la metallurgia (incluse parti e accessori)
28.92.01	Fabbricazione di macchine per il trasporto a cassone ribaltabile per impiego specifico in miniere, cave e cantieri
28.92.09	Fabbricazione di altre macchine da miniera, cava e cantiere (incluse parti e accessori)
28.93.00	Fabbricazione di macchine per l'industria alimentare, delle bevande e del tabacco (incluse parti e accessori)
28.94.10	Fabbricazione di macchine tessili, di macchine e di impianti per il trattamento ausiliario dei tessili, di macchine per cucire e per maglieria (incluse parti e accessori)
28.94.20	Fabbricazione di macchine e apparecchi per l'industria delle pelli, del cuoio e delle calzature (incluse parti e accessori)
28.94.30	Fabbricazione di apparecchiature e di macchine per lavanderie e stirerie (incluse parti e accessori)
28.95.00	Fabbricazione di macchine per l'industria della carta e del cartone (incluse parti e accessori)
28.96.00	Fabbricazione di macchine per l'industria delle materie plastiche e della gomma (incluse parti e accessori)
28.99.10	Fabbricazione di macchine per la stampa e la legatoria (incluse parti e accessori)
28.99.20	Fabbricazione di robot industriali per usi molteplici (incluse parti e accessori)
28.99.30	Fabbricazione di apparecchi per istituti di bellezza e centri di benessere
28.99.91	Fabbricazione di apparecchiature per il lancio di aeromobili, catapulte per portaerei e apparecchiature simili
28.99.92	Fabbricazione di giostre, altalene ed altre attrezzature per parchi di divertimento
28.99.93	Fabbricazione di apparecchiature per l'allineamento e il bilanciamento delle ruote; altre apparecchiature per il bilanciamento
28.99.99	Fabbricazione di altre macchine ed attrezzature per impieghi speciali nca (incluse parti e accessori)
29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
29.10.00	Fabbricazione di autoveicoli
29.20.00	Fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
29.31.00	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche per autoveicoli e loro motori
29.32.01	Fabbricazione di sedili per autoveicoli
29.32.09	Fabbricazione di altre parti ed accessori per autoveicoli e loro motori nca



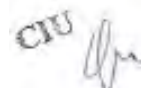
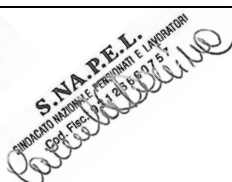
30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto
30.11.01	Fabbricazione di sedili per navi
30.11.02	Cantieri navali per costruzioni metalliche e non metalliche (esclusi i sedili per navi)
30.12.00	Costruzione di imbarcazioni da diporto e sportive
30.20.01	Fabbricazione di sedili per tram, filovie e metropolitane
30.20.02	Costruzione di altro materiale rotabile ferroviario, tranviario, filoviario, per metropolitane e per miniere
30.30.01	Fabbricazione di sedili per aeromobili
30.30.02	Fabbricazione di missili balistici
30.30.09	Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi nca
30.40.00	Fabbricazione di veicoli militari da combattimento
30.91.11	Fabbricazione di motori per motocicli
30.91.12	Fabbricazione di motocicli
30.91.20	Fabbricazione di accessori e pezzi staccati per motocicli e ciclomotori
30.92.10	Fabbricazione e montaggio di biciclette
30.92.20	Fabbricazione di parti ed accessori per biciclette
30.92.30	Fabbricazione di veicoli per invalidi (incluse parti e accessori)
30.92.40	Fabbricazione di carrozzine e passeggini per neonati
30.99.00	Fabbricazione di veicoli a trazione manuale o animale
31	Fabbricazione di mobili
31.01.10	Fabbricazione di sedie e poltrone per ufficio e negozi
31.01.21	Fabbricazione di altri mobili metallici per ufficio e negozi
31.01.22	Fabbricazione di altri mobili non metallici per ufficio e negozi
31.02.00	Fabbricazione di mobili per cucina
31.03.00	Fabbricazione di materassi
31.09.10	Fabbricazione di mobili per arredo domestico
31.09.20	Fabbricazione di sedie e sedili (esclusi quelli per aeromobili, autoveicoli, navi, treni, ufficio e negozi)



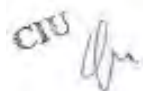
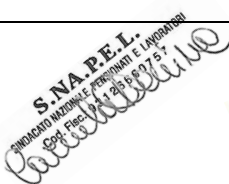
31.09.30	Fabbricazione di poltrone e divani
31.09.40	Fabbricazione di parti e accessori di mobili
31.09.50	Finitura di mobili
31.09.90	Fabbricazione di altri mobili (inclusi quelli per arredo esterno)
32	Altre industrie manifatturiere
32.11.00	Coniazione di monete
32.12.10	Fabbricazione di oggetti di gioielleria ed oreficeria in metalli preziosi o rivestiti di metalli preziosi
32.12.20	Lavorazione di pietre preziose e semipreziose per gioielleria e per uso industriale
32.13.01	Fabbricazione di cinturini metallici per orologi (esclusi quelli in metalli preziosi)
32.13.09	Fabbricazione di bigiotteria e articoli simili nca
32.20.00	Fabbricazione di strumenti musicali (incluse parti e accessori)
32.30.00	Fabbricazione di articoli sportivi
32.40.10	Fabbricazione di giochi (inclusi i giochi elettronici)
32.40.20	Fabbricazione di giocattoli (inclusi i tricicli e gli strumenti musicali giocattolo)
32.50.11	Fabbricazione di materiale medico-chirurgico e veterinario
32.50.12	Fabbricazione di apparecchi e strumenti per odontoiatria e di apparecchi medicali (incluse parti staccate e accessori)
32.50.13	Fabbricazione di mobili per uso medico, chirurgico, odontoiatrico e veterinario
32.50.14	Fabbricazione di centrifughe per laboratori
32.50.20	Fabbricazione di protesi dentarie (inclusa riparazione)
32.50.30	Fabbricazione di protesi ortopediche, altre protesi ed ausili (inclusa riparazione)
32.50.40	Fabbricazione di lenti oftalmiche
32.50.50	Fabbricazione di armature per occhiali di qualsiasi tipo; montatura in serie di occhiali comuni
32.91.00	Fabbricazione di scope e spazzole
32.99.11	Fabbricazione di articoli di vestiario ignifughi e protettivi di sicurezza
32.99.12	Fabbricazione di articoli in plastica per la sicurezza personale
32.99.13	Fabbricazione di articoli in metallo per la sicurezza personale



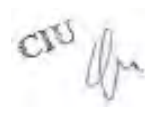
32.99.14	Fabbricazione di maschere antigas
32.99.19	Fabbricazione di altre attrezzature ed altri articoli protettivi di sicurezza
32.99.20	Fabbricazione di ombrelli, bottoni, chiusure lampo, parrucche e affini
32.99.30	Fabbricazione di oggetti di cancelleria
32.99.40	Fabbricazione di casse funebri
32.99.90	Fabbricazione di altri articoli nca
33	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature
33.11.01	Riparazione e manutenzione di stampi, portastampi, sagome, forme per macchine
33.11.02	Riparazione e manutenzione di utensileria ad azionamento manuale
33.11.03	Riparazione e manutenzione di armi, sistemi d'arma e munizioni
33.11.04	Riparazione e manutenzione di casseforti, forzieri, porte metalliche blindate
33.11.05	Riparazione e manutenzione di armi bianche
33.11.06	Riparazione e manutenzione di container
33.11.07	Riparazione e manutenzione di carrelli per la spesa
33.11.09	Riparazione e manutenzione di altri prodotti in metallo
33.12.10	Riparazione e manutenzione di macchine di impiego generale
33.12.20	Riparazione e manutenzione di forni, fornaci e bruciatori
33.12.30	Riparazione e manutenzione di macchine e apparecchi di sollevamento e movimentazione (esclusi ascensori)
33.12.40	Riparazione e manutenzione di attrezzature di uso non domestico per la refrigerazione e la ventilazione
33.12.51	Riparazione e manutenzione di macchine ed attrezzature per ufficio (esclusi computer, periferiche, fax)
33.12.52	Riparazione e manutenzione di bilance e macchine automatiche per la vendita e la distribuzione
33.12.53	Riparazione e manutenzione di macchine per le industrie chimiche, petrolchimiche e petrolifere
33.12.54	Riparazione e manutenzione di macchine per la dosatura, la confezione e l'imballaggio
33.12.55	Riparazione e manutenzione di estintori (inclusa la ricarica)
33.12.59	Riparazione e manutenzione di altre macchine di impiego generale nca
33.12.60	Riparazione e manutenzione di trattori agricoli



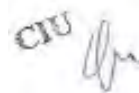
33.12.70	Riparazione e manutenzione di altre macchine per l'agricoltura, la silvicoltura e la zootecnia
33.12.91	Riparazione e manutenzione di parti intercambiabili per macchine utensili
33.12.92	Riparazione e manutenzione di giostre, altalene, padiglioni da tiro al bersaglio ed altre attrezzature per parchi di divertimento
33.12.99	Riparazione e manutenzione di altre macchine per impieghi speciali nca (incluse le macchine utensili)
33.13.01	Riparazione e manutenzione di apparecchiature ottiche, fotografiche e cinematografiche (escluse videocamere)
33.13.03	Riparazione e manutenzione di apparecchi elettromedicali, di materiale medico-chirurgico e veterinario, di apparecchi e strumenti per odontoiatria
33.13.04	Riparazione e manutenzione di apparati di distillazione per laboratori, di centrifughe per laboratori e di macchinari per pulizia ad ultrasuoni per laboratori
33.13.09	Riparazione e manutenzione di altre apparecchiature elettroniche (escluse quelle per le telecomunicazioni ed i computer)
33.14.00	Riparazione e manutenzione di apparecchiature elettriche (esclusi gli elettrodomestici)
33.15.00	Riparazione e manutenzione di navi commerciali e imbarcazioni da diporto (esclusi i loro motori)
33.16.00	Riparazione e manutenzione di aeromobili e di veicoli spaziali
33.17.00	Riparazione e manutenzione di materiale rotabile ferroviario, tranviario, filoviario e per metropolitane (esclusi i loro motori)
33.19.01	Riparazioni di pallets e contenitori in legno per trasporto
33.19.02	Riparazione di prodotti in gomma
33.19.03	Riparazione di articoli in vetro
33.19.04	Riparazioni di altri prodotti in legno nca
33.19.09	Riparazione di altre apparecchiature nca
33.20.01	Installazione di motori, generatori e trasformatori elettrici; di apparecchiature per la distribuzione e il controllo dell'elettricità (esclusa l'installazione all'interno degli edifici)
33.20.02	Installazione di apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni, di apparecchi trasmettenti radiotelevisivi, di impianti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (esclusa l'installazione all'interno degli edifici)
33.20.03	Installazione di strumenti ed apparecchi di misurazione, controllo, prova, navigazione e simili (incluse le apparecchiature di controllo dei processi industriali)
33.20.04	Installazione di cisterne, serbatoi e contenitori in metallo
33.20.05	Installazione di generatori di vapore (escluse le caldaie per il riscaldamento centrale ad acqua calda)
33.20.06	Installazione di macchine per ufficio, di mainframe e computer simili
33.20.07	Installazione di apparecchi medicali, di apparecchi e strumenti per odontoiatria
33.20.08	Installazione di apparecchi elettromedicali



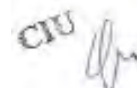
33.20.09	Installazione di altre macchine ed apparecchiature industriali
D	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA
35	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
35.11.00	Produzione di energia elettrica
35.12.00	Trasmissione di energia elettrica
35.13.00	Distribuzione di energia elettrica
35.14.00	Commercio di energia elettrica
35.21.00	Produzione di gas
35.22.00	Distribuzione di combustibili gassosi mediante condotte
35.23.00	Commercio di gas distribuito mediante condotte
35.30.00	Fornitura di vapore e aria condizionata
E	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO
36	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
36.00.00	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
37	Gestione delle reti fognarie
37.00.00	Raccolta e depurazione delle acque di scarico
38	Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali
38.11.00	Raccolta di rifiuti solidi non pericolosi
38.12.00	Raccolta di rifiuti pericolosi solidi e non solidi
38.21.01	Produzione di compost
38.21.09	Treatmento e smaltimento di altri rifiuti non pericolosi
38.22.00	Treatmento e smaltimento di rifiuti pericolosi
38.31.10	Demolizione di carcasse
38.31.20	Cantieri di demolizione navali
38.32.10	Recupero e preparazione per il riciclaggio di cascami e rottami metallici



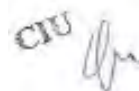
38.32.20	Recupero e preparazione per il riciclaggio di materiale plastico per produzione di materie prime plastiche, resine sintetiche
38.32.30	Recupero e preparazione per il riciclaggio dei rifiuti solidi urbani, industriali e biomasse
39	Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
39.00.01	Attività di rimozione di strutture ed elementi in amianto specializzata per l'edilizia
39.00.09	Altre attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
F	COSTRUZIONI
41	Costruzione di edifici
41.10.00	Sviluppo di progetti immobiliari senza costruzione
41.20.00	Costruzione di edifici residenziali e non residenziali
42	Ingegneria civile
42.11.00	Costruzione di strade, autostrade e piste aeroportuali
42.12.00	Costruzione di linee ferroviarie e metropolitane
42.13.00	Costruzione di ponti e gallerie
42.21.00	Costruzione di opere di pubblica utilità per il trasporto di fluidi
42.22.00	Costruzione di opere di pubblica utilità per l'energia elettrica e le telecomunicazioni
42.91.00	Costruzione di opere idrauliche
42.99.01	Lottizzazione dei terreni connessa con l'urbanizzazione
42.99.09	Altre attività di costruzione di altre opere di ingegneria civile nca
43	Lavori di costruzione specializzati
43.11.00	Demolizione
43.12.00	Preparazione del cantiere edile e sistemazione del terreno
43.13.00	Trivellazioni e perforazioni
43.21.01	Installazione di impianti elettrici in edifici o in altre opere di costruzione (inclusa manutenzione e riparazione)
43.21.02	Installazione di impianti elettronici (inclusa manutenzione e riparazione)
43.21.03	Installazione impianti di illuminazione stradale e dispositivi elettrici di segnalazione, illuminazione delle piste degli aeroporti (inclusa manutenzione e riparazione)



43.22.01	Installazione di impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria (inclusa manutenzione e riparazione) in edifici o in altre opere di costruzione
43.22.02	Installazione di impianti per la distribuzione del gas (inclusa manutenzione e riparazione)
43.22.03	Installazione di impianti di spegnimento antincendio (inclusi quelli integrati e la manutenzione e riparazione)
43.22.04	Installazione di impianti di depurazione per piscine (inclusa manutenzione e riparazione)
43.22.05	Installazione di impianti di irrigazione per giardini (inclusa manutenzione e riparazione)
43.29.01	Installazione, riparazione e manutenzione di ascensori e scale mobili
43.29.02	Lavori di isolamento termico, acustico o antivibrazioni
43.29.09	Altri lavori di costruzione e installazione nca
43.31.00	Intonacatura e stuccatura
43.32.01	Posa in opera di cassaforti, forzieri, porte blindate
43.32.02	Posa in opera di infissi, arredi, controsoffitti, pareti mobili e simili
43.33.00	Rivestimento di pavimenti e di muri
43.34.00	Tinteggiatura e posa in opera di vetri
43.39.01	Attività non specializzate di lavori edili (muratori)
43.39.09	Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici nca
43.91.00	Realizzazione di coperture
43.99.01	Pulizia a vapore, sabbiatura e attività simili per pareti esterne di edifici
43.99.02	Noleggio di gru ed altre attrezzature con operatore per la costruzione o la demolizione
43.99.09	Altre attività di lavori specializzati di costruzione nca
S	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI
95	Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa
95.11.00	Riparazione e manutenzione di computer e periferiche
95.12.01	Riparazione e manutenzione di telefoni fissi, cordless e cellulari
95.12.09	Riparazione e manutenzione di altre apparecchiature per le comunicazioni
95.21.00	Riparazione di prodotti elettronici di consumo audio e video
95.22.01	Riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa



95.22.02	Riparazione di articoli per il giardinaggio
95.23.00	Riparazione di calzature e articoli da viaggio in pelle, cuoio o in altri materiali simili
95.24.01	Riparazione di mobili e di oggetti di arredamento
95.24.02	Laboratori di tappezzeria
95.25.00	Riparazione di orologi e di gioielli
95.29.01	Riparazione di strumenti musicali
95.29.02	Riparazione di articoli sportivi (escluse le armi sportive) e attrezzature da campeggio (incluse le biciclette)
95.29.03	Modifica e riparazione di articoli di vestiario non effettuate dalle sartorie
95.29.04	Servizi di riparazioni rapide, duplicazione chiavi, affilatura coltelli, stampa immediata su articoli tessili, incisioni rapide su metallo non prezioso
95.29.09	Riparazione di altri beni di consumo per uso personale e per la casa nca
96	Altre attività di servizi per la persona
96.01.10	Attività delle lavanderie industriali
96.01.20	Altre lavanderie, tintorie
96.02.01	Servizi dei saloni di barbiere e parrucchiere
96.02.02	Servizi degli istituti di bellezza
96.02.03	Servizi di manicure e pedicure
96.03.00	Servizi di pompe funebri e attività connesse
96.04.10	Servizi di centri per il benessere fisico (esclusi gli stabilimenti termali)
96.04.20	Stabilimenti termali
96.09.01	Attività di sgombero di cantine, solai e garage
96.09.02	Attività di tatuaggio e piercing
96.09.03	Agenzie matrimoniali e d'incontro
96.09.04	Servizi di cura degli animali da compagnia (esclusi i servizi veterinari)
96.09.05	Organizzazione di feste e cerimonie
96.09.09	Altre attività di servizi per la persona nca



TITOLO XLVII – Quadri

Art. 105 – Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata

Art. 106 – Quadri: orario part-time speciale

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 107 – Quadri: formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le parti convengono nell'istituire presso l'Ente Bilaterale un Osservatorio Bilaterale nazionale, al fine di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 108 – Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 109 – Quadri: assistenza sanitaria

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incombente.

TITOLO XLVIII – Classificazione unica

Art. 110 – Classificazione Unica

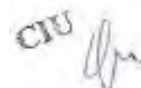
I Lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, oltre ai Quadri. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

Si allega al presente C.C.N.L. il mansionario suddiviso in sette livelli, seppur a titolo esemplificativo.

Art. 111 – Scala classificatoria Settore Artigianato e Piccole e Medie Imprese Industriali

Quadri

Appartengono alla categoria "quadri" i prestatori di lavoro subordinato che, all'interno delle direttive generali imposte dall'imprenditore e dai dirigenti della azienda abbiano poteri di discrezionalità



decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Primo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori caratterizzati da iniziative e autonomia operativa ai quali sono affidati compiti di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni sono svolte con ampia discrezionalità nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo per il buon andamento di determinate attività aziendali.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze e che operano con limitata discrezionalità di poteri.

Sono inoltre ricompresi all'interno del presente livello gli impiegati di concetto assunti dall'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa.

Quarto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche e i lavoratori che guidano, coordinano e controllano squadre di altri lavoratori ed eseguono interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, montaggio revisione o manutenzione.

Quinto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività per le quali è necessaria una specifica preparazione personale e che operano con autonomia esecutiva ma senza poteri di iniziativa.

Sono inoltre ricompresi all'interno del presente livello gli impiegati d'ordine assunti dall'azienda con l'incarico di viaggiare per collocare gli articoli già trattati dall'azienda.

Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnico amministrativa che richieda esperienza lavorativa e i lavoratori che operano su tutte le macchine semplici, curando anche la messa a punto e gli interventi di ordinaria manutenzione.

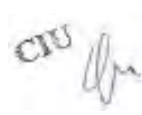
Settimo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono attività di natura semplice e con procedure stabilite che richiedono il possesso di conoscenze pratiche o che svolgono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e i lavoratori che svolgono attività di semplice manovalanza, anche nei reparti di produzione e nei magazzini.

Livello ottavo

Appartiene a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- impiegato o operaio "Comune"



Art. 112 – Scala classificatoria Settore Acconciatura ed estetica

Primo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche;
- i lavoratori in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, mèche, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupet e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini;
- i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupet e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto;
- i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, mèche, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione;
- i lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute;
- gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici.

Terzo Livello

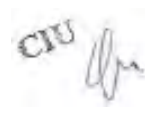
Appartengono a questo livello:

- i lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico;
- i lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda).

Quarto Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale;
- i lavoratori adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa nel Terzo Livello;
- i lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi.



Art. 113 – Scala classificatoria Settore Panificatori

Gruppo A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere

A1S - Gestore di laboratorio.

Si intende tale il prestatore d'opera al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati;

A1 - Operaio specializzato, se hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;

A2 - Operaio qualificato di I categoria, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;

A3 - Operaio qualificato di II categoria, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;

A4 - Operaio generico e/o comune, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

Gruppo B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione ed amministrazione

B.1 - Gerente, gestore, direttore, è il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale ed amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico;

B.2 - Commesso, è il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzino delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa;

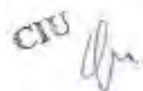
Cassiere, provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario o del gestore;

Contabile, provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti;

Magazziniere, provvede alla verifica e allo smistamento delle merci in partenza e in arrivo;

Autista, provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità;

B.3 - Aiuto commesso, colui che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere



funzioni di vendita. In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerandosi come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa;

Confezionatore, provvede al confezionamento in serie dei prodotti o esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente;

B.4 - Personale di fatica, fattorino, è l'addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

Art. 114 – Scala classificatoria Settore Piccola e Media Industria

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

Ottavo Livello (ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica; gli addetti al carico e scarico; i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

Settimo Livello (ex impiegati - ex operai)

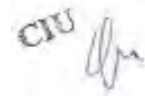
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello.

Sesto Livello (ex impiegati - ex operati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto; lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

Quinto Livello (ex impiegati - ex operai- viaggiatori o piazzisti)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa; i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi; i viaggiatori o i piazzisti di 2° categoria, e cioè gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.



Quarto Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del quinto livello: svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili; guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori; eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi; i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività interventi complesse risolutivi di per carattere garantire tecnico la qualità e produttivo, del prodotto conducendo in termini e controllando, di caratteristiche con chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

Terzo Livello (ex impiegati- ex intermedi- viaggiatori o piazzisti)

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri; i viaggiatori o i piazzisti di 1 ° categoria, e cioè gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

Secondo Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

Primo Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali. Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali. Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

TITOLO XLIX – Periodo di prova

Art. 115 – Periodo di prova

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.



Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

Livello di destinazione	Periodo di prova
Quadro	6 mesi
I	6 mesi
II	6 mesi
III	150 gg di lavoro effettivo
IV	120 gg di lavoro effettivo
V	90 gg di lavoro effettivo
VI – VII-VIII	90 gg di lavoro effettivo
* di calendario	

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

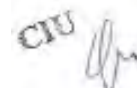
Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO L – Tabelle retributive

Art. 116 – Tabelle retributive Settore Artigianato

Dal 01.02.2026 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:



Abbigliamento - Aziende artigiane

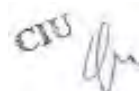
Livello	Minimo
1	2.100,00
2	2.061,00
3	1.911,06
4	1.752,00
5	1.620,00
6	1.555,00
7	1.486,00
8	1.405,00

Acconciatura ed estetica

Livello	Minimo
1	1700,00
2	1.553,00
3	1.475,00
4	1.388,00

Alimentari - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.477,15
2	2.191,00
3	2.006,00
4	1.869,00
5	1.768,00
6	1.696,00
7	1.618,00
8	1.514,00



Calzature - Aziende artigiane

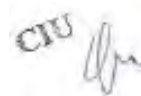
Livello	Minimo
1	2.100,00
2	2.060,00
3	1.923,00
4	1.759,00
5	1.626,00
6	1.560,00
7	1.495,00
8	1.410,00

Ceramica - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	1.954,00
2	1.784,00
3	1.700,00
4	1.689,00
5	1.622,00
6	1.564,00
7	1.513,00
8	1.427,00

Chimica, gomma, vetro - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.245,00
2	2.049,00
3	1.935,00
4	1.844,00
5	1.748,00
6	1.650,00
7	1.577,00
8	1.474,00



Comunicazione - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.479,00
2	2.161,00
3	2.027,00
4	1.901,00
5	1.764,00
6	1.614,00
7	1.5543,00
8	1.453,00

Edilizia - Aziende artigiane

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione	Totale
Quadro	2.218,96	534,28	10,33	140,00	2.903,57
1	2.218,96	534,28	10,33	—	2.763,57
2	1.975,08	529,11	10,33	—	2.514,52
3	1.646,04	522,91	10,33	—	2.179,28
4	1.533,88	520,12	10,33	—	2.064,33
5	1.426,72	517,85	10,33	—	1.954,90
6	1280,15	515,27	10,33	—	1.805,75
7	1097,30	512,58	10,33	—	1.620,21

Lapidei - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.333,00
2	2.187,00
3	1.905,00
4	1.786,00
5	1.719,00
6	1.700,00
7	1.640,00
8	1.525,00



Lavanderie - Aziende artigiane

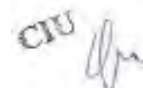
Livello	Minimo
1	2.000,00
2	1.998,67
3	1.866,00
4	1.698,64
5	1.567,16
6	1.502,15
7	1.441,00
8	1.363,00

Legno e arredamento - Aziende artigiane

Livello	Minimo
Quadri	2.231,40
1	2.080,13
2	1.901,21
3	1.819,36
4	1.735,81
5	1.640,71
6	1.553,00
7	1.459,00

Metalmeccanica - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.120,00
2	2.099,93
3	1.907,12
4	1.801,98
5	1.732,81
6	1.632,00
7	1.572,88
8	1.499,00



Occhiali - Aziende artigiane

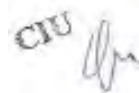
Livello	Minimo
1	2.000,00
2	1.999,91
3	1.978,55
4	1.791,51
5	1.674,80
6	1.573,00
7	1.516,25
8	1.454,00

Odontotecnica

Livello	Minimo
1	2.150,04
2	2.139,16
3	1.934,36
4	1.832,89
5	1.656,41
6	1.560,27
7	1.494,85
8	1.437,00

Oreficeria - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.121,00
2	2.101,00
3	1.911,68
4	1.740,22
5	1.636,00
6	1.573,91
7	1.492,00



Panificazione - Aziende artigiane e non artigiane

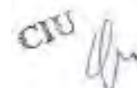
Livello	Minimo	Indennità speciale	Totale
A1S	2.004,81	94,77	2.099,50
A1	1.863,79	88,06	1.951,85
A2	1.745,54	82,63	1.828,17
A3	1.598,36	75,92	1.674,28
A4	1.514,35	72,05	1.586,40
B1	1.962,84	92,19	2.055,03
B2	1.612,55	76,44	1.688,99
B3	1.518,19	72,56	1.590,75
B4	1.439,83	68,69	1.508,72

Pelli e cuoio - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,00
2	2.061,00
3	1.911,00
4	1.752,53
5	1.618,03
6	1.552,66
7	1.486,00
8	1.405,00

Tessili - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,43
2	2.060,90
3	1.923,00
4	1.759,26
5	1.626,80
6	1.560,18
7	1.495,77
8	1.410,00



Tessili/lavorazioni a mano - Aziende artigiane

Livello	Minimo
1	2.070,85
2	2.057,37
3	1.902,06
4	1.743,65
5	1.609,20
6	1.543,81
7	1.477,29
8	1.396,00

Art. 117 – Tabelle retributive Settore Piccola e Media Industria

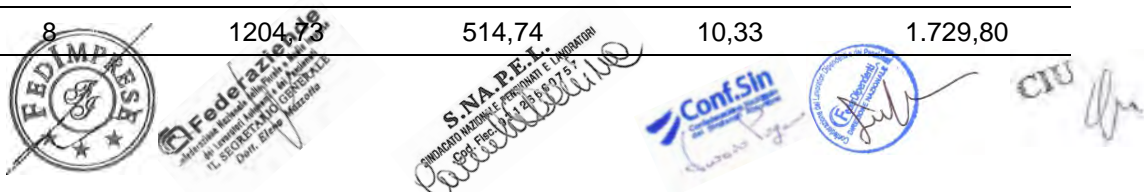
Dal 01.02.2026 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Abbigliamento e confezioni

Livello	Minimo
Quadri	2.498,63
1	2.356,17
2	2.213,00
3	2.075,00
4	1.963,00
5	1.871,00
6	1.762,13
7	1.559,00

Alimentari - Piccola e media industria - Settore Alimentari

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
Quadro	2.870,86	546,43	10,33	3.427,62
1	2.770,86	544,42	10,33	3.325,51
2	2.409,42	537,57	10,33	2.957,32
3	1.987,80	529,58	10,33	2.527,71
4	1.746,87	525,02	10,33	2.282,22
5	1.566,15	521,59	10,33	2.098,07
6	1.445,65	519,31	10,33	1.975,29
7	1.325,20	517,03	10,33	1.852,56
8	1204,43	514,74	10,33	1.729,80



Alimentari - Piccola e media industria - Settore Panifici industriali

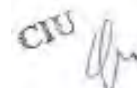
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
1	1.868,83	530,43	10,33	2.409,59
2	1.722,63	527,52	10,33	2.260,48
3	1.586,42	524,80	10,33	2.121,55
4	1.476,40	522,58	10,33	2.009,31
5	1.245,96	517,62	10,33	1.773,91
6	1.110,18	514,66	10,33	1.635,17
7	934,91	511,17	10,33	1.456,41

Autotrasporto merci e logistica

Livello	Minimo
Quadro	2.529,00
1	2.375,00
2	2.182,00
3	1.971,00
4	1.917,00
5	1.824,00
6	1.777,00
7	1.739,00
8	1.626,00

Calzature - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.333,00
1	2.164,00
2	2.053,00
3	1.963,00
4	1.917,00
5	1.872,00
6	1.814,00
7	1.763,00
8	1.559,00



Chimica - Piccola e media industria

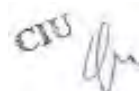
Livello	Minimo
1	3.254,00
2	2.901,00
3	2.637,00
4	2.381,00
5	2.207,00
6	1.978,00
7	1.782,00
8	1.649,00

Edilizia - Piccola e media industria

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione	Totale
1	1.791,96	535,12	10,33	140,00	2.477,41
2	1.791,96	535,12	10,33	—	2.337,41
3	1.612,46	530,79	10,33	—	2.153,58
4	1.343,98	524,31	10,33	—	1.878,62
5	1.254,37	522,15	10,33	—	1.786,85
6	1.164,78	520,00	10,33	—	1.695,11
7	1.048,30	517,16	10,33	—	1.575,79
8	895,99	513,46	10,33	—	1.419,78

Gomma e plastica - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.870,00
1	2.670,00
2	2.440,00
3	2.183,00
4	2.027,00
5	1.912,00
6	1.830,00
7	1.774,00
8	1.616,00



Lapidei - Piccola e media industria -

Livello	Minimo	E.d.r. confederale	Superminimo collettivo	Totale
1	2.795,47	10,33	—	2.805,80
2	2.587,54	10,33	—	2.597,87
3	2.202,39	10,33	—	2.212,72
4	2.096,25	10,33	—	2.106,58
5	2.014,85	10,33	—	2.025,18
6	1.925,42	10,33	—	1.935,75
7	1.813,41	10,33	—	1.823,74
8	1.613,14	10,33	7,75	1.631,22

Pelli e cuoio - Piccola e media industria

Livello	Minimo
1	2.417,00
2	2.366,00
3	2.178,00
4	2.032,00
5	1.964,00
6	1.888,00
7	1.782,00
8	1.559,00

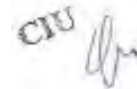
Tessili e affini - Piccola e media industria

Livello	Minimo
Quadro	2.550,00
1	2.213,00
2	2.075,00
3	1.963,00
4	1.917,00
5	1.872,00
6	1.814,00
7	1.763,00
8	1.559,00

TITOLO LI – Trattamento economico

Art. 118 – Trattamento economico

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale



Art. 119 – Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota.

TITOLO LII – Aumenti periodici d'anzianità

Art. 120 – Aumenti periodici d'anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	PBNM
Quadro	25,00
I	24,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,00
VI	19,50
VII-VIII	19,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" del Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.



TITOLO LIII – Lavoro ordinario festivo – notturno

Art. 121 – Lavoro Ordinario

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Art. 122 – Lavoro Notturmo

Si considera lavoro notturno quello prestatore dalle ore 23.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Art. 123 – Lavoro Festivo Notturmo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 15% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

Descrizione	Maggiorazione sulla RON*	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a. Ordinario festivo	10%	10%
b. Ordinario notturno	10%	10%
c. Ordinario festivo notturno	15%	15%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono influenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

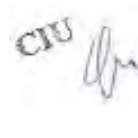
TITOLO LIV – Lavoro straordinario

Art. 124 – Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge e salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) ed eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro



straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
3. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
5. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
6. 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

Descrizione	Maggiorazione RON*
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

TITOLO LV – Trasferimento – trasferta – distacco o comando

Art. 125 – Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

A) Rimborso spese che potrà essere:

1. Rimborso forfettario

Il lavoratore riceve una somma fissa giornaliera per coprire le spese di trasferta, esente da tassazione fino a:

- €46,48 al giorno per le trasferte in Italia
- €77,47 al giorno per le trasferte all'estero

2. Rimborso misto



Combina la modalità forfettaria con il rimborso analitico per spese documentate (come vitto e alloggio). La soglia esente si riduce di un terzo rispetto al rimborso forfettario puro:

- €30,99 al giorno per le trasferte in Italia
- €51,65 al giorno per le trasferte all'estero

In questa modalità, possono essere rimborsate anche altre spese aziendali (es. acquisto materiale di lavoro, cene aziendali).

3. Rimborso analitico

Si basa sulla documentazione dettagliata delle spese sostenute. In questo caso, è possibile rimborsare forfettariamente le spese di trasferta entro un terzo delle soglie del rimborso forfettario puro:

- €15,49 al giorno per le trasferte in Italia
- €25,82 al giorno per le trasferte all'estero

4. Trasferte all'interno del comune:

Le indennità corrisposte sono integralmente imponibili, a meno che non si tratti di **spese di viaggio e trasporto tracciate** e debitamente documentate.

B) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta":

pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta 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 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

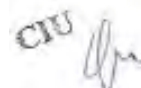
I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendali definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

La Legge di Bilancio 2025 e il Decreto Legislativo n. 192/2024 hanno previsto l'obbligo di tracciabilità per i pagamenti relativi alle spese di trasferta. Dal 1° gennaio 2025, i rimborsi per vitto, alloggio, viaggio e trasporto – inclusi taxi e NCC – saranno esenti da tassazione solo se effettuati tramite strumenti tracciabili, ovvero:

- Carte di credito, debito o prepagate



- Bonifici bancari
- Assegni bancari o circolari
- App di pagamento riconosciute

Eccezione: I pagamenti per i trasporti pubblici di linea restano deducibili anche se effettuati in contanti, purché documentati.

Se i rimborsi avvengono in contanti, questi:

- Costituiscono reddito imponibile ai fini IRPEF per il dipendente
- Non sono deducibili ai fini IRES e IRAP per l'azienda

Art. 126 – Trasferimento

Abrogato.

Art. 127 – Trasfertisti

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero Orario Normale Giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora con i mezzi normali, ivi compresa se autorizzata l'autovettura del dipendente, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo del lavoro comandato e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o dell'autorizzazione aziendale ricevuta;
- b. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente indicate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00;
- c. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta 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 8 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti b) e c) che precedono.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".



Ai trasfertisti (autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei limiti indicati dall'Azienda, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

Art. 128 – Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

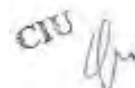
Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

La normativa per i rimborsi seguirà il dettato della Legge n. 207/2024 e del Decreto Legislativo n. 192/2024 sulla trasparenza e tracciabilità nei flussi finanziari aziendali.

Art. 129 – Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.



TITOLO LVI – Apprendistato

Art. 130 – Natura e disciplina generale

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione di giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per la disciplina generale del contratto di apprendistato si rinvia al Capo V, artt. 41 e ss. D.Lgs. 81/2015.

Art. 131 – Durata

Il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del D.Lgs. 81/2015

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 132 – Disciplina previdenziale

“Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

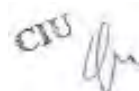
- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR.”

Art. 133 – Malattia – Infortuni

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:



1. nel primo periodo d'Apprendistato:
 - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 15% della retribuzione normale dell'Apprendista;
 - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;
2. nel secondo periodo d'Apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comparto, il 30% della retribuzione normale dell'Apprendista, dal quarto giorno.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti "ad personam".

Nota a verbale. Recesso in costanza di "protezione"

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale;

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo a tale termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 134 – Assunzione

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

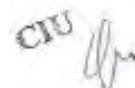
Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 129 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali di Studi e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;



- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 135 – Assunzione Apprendisti

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% degli Apprendisti il cui contratto di Apprendistato sia scaduto 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 computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- 1) i dimissionari;
- 2) i licenziati per giusta causa;
- 3) chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 136 – Il Periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i 3 mesi.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche. La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 137 – Proporzione Numerica

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.



Art. 138 – Competenze degli Enti Bilaterali

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali. Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista negli studi professionali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80–120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna agli Studi;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione – da svolgere con priorità temporale – da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne allo Studio.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 139 – Trattamento normativo

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

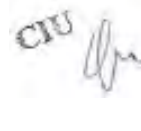
Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 140 – Obblighi del Datore di Lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;



6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 141 – Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 142 – Diritti dell'Apprendista

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per gli Studi che operano su 24 ore.

Art. 143 – Rinvio

Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviando all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

TITOLO LVII – Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 144 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.



Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

TITOLO LVIII – Codice disciplinare

(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Art. 145 – Doveri del Lavoratore

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito, con il massimo impegno e la massima diligenza.

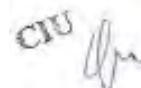
In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 146 – Disposizioni Disciplinari

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento disciplinare.



Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante il servizio;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

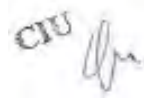
- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;



- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

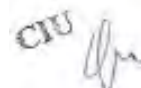
Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 147 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.



TITOLO LIX – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 148 – Recesso del Datore di lavoro

Come detto, fermo restando quanto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per “giusta causa” o “giustificato motivo”, come di seguito specificato:

Recesso per “giustificato motivo soggettivo” (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell’Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell’Art. 144 che precede.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell’Art. 144 che precede.

Art. 149 – Rinvio

Per ogni altro motivo di interruzione del rapporto di lavoro, in particolare per il licenziamento economico, il licenziamento disciplinare ed il licenziamento discriminatorio si rinvia integralmente a quanto disposto dalla L. 10 dicembre 2014 n. 183 (jobsact) e s.m.i.

Art. 150 – Recesso del Lavoratore

“Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, Art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.”

Art. 151 – Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al successivo articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. I termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:



Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Quadro I Livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VI Livello VII Livello VIII livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LX – Risarcimento danni

Art. 152 – Risarcimento danni

I danni e le perdite imputabili a titolo di dolo, colpa, o negligenza, gravi ed accertate del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere contestati tempestivamente e formalmente dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura pari al 1/5 dello stipendio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.

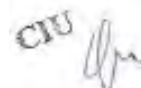
TITOLO LXI – Allineamento contrattuale

Art. 153 – Lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

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

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.



La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

TITOLO LXII – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Art. 154 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per porzioni sensibili della retribuzione riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

