

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DI NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E LE RELATIVE ATTIVITÀ CORRELATE

tra le organizzazioni datoriali

Confartigianato Autobus Operator *Alto Attini*  
*Severino Gianni Deana*  
 CNA Fita *Manfredi* *Paolo Mani* *Paolo Belli*  
 SNA - Casartigiani *Filippo*  
 Claii *Stefano Belloni*

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

FILT-CGIL *Mario Busi* *Paolo* *Enrico* *Paolo* *Paolo*  
 FIT-CISL *Paolo* *Paolo*  
 UILTRASPORTI *Paolo* *Paolo*

si conviene il presente ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate

*R* Roma, 17 giugno 2019 *Paolo* *Paolo* *Paolo*

Tra

**Confartigianato Autobus Operator** rappresentata dal Presidente Nazionale Mauro Giovanni Beccherle e dal Referente Nazionale della Categoria Sergio Soffiatti.

Assistita dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Merletti e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore della Direzione Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani, dal Responsabile del Settore Contrattuale Fabio Antonilli.

**CNA Fita** rappresentata dal Presidente Nazionale Patrizio Ricci, dal Portavoce Nazionale del Consiglio Nazionale di Mestiere NCC Bus e Vicepresidente Riccardo Bolelli, dal Responsabile Nazionale CNA Fita Mauro Concezzi, dal Referente Nazionale Trasporto Persone CNA Fita Riccardo Masini.

Assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA** rappresentata dal Presidente Nazionale Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone.

La **Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani (CASARTIGIANI)**, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'assistenza del Direttore Nicola Molfese e del Responsabile Nazionale della categoria (**SNA**) Paolo Melfa;

La **Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI** - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, dal Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Giancarlo Carta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, Lavinia Trimarchi, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, e dai Sigg. Pasquale Maiocco, Rita Balzoni, Paolo Sebaste.

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

la **Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (Filt-Cgil)**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio e dal Segretario Nazionale Maria Teresa De Benedictis, Domenico D'Ercole del Dipartimento Nazionale e da Renzo Varagnolo e Emanuele Pagliarin delle Segreterie Territoriali.

la **Federazione Italiana Trasporti (Fit-Cisl)**, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, di Segretario Nazionale Maurizio Diamante e da Francesco Sorrentino del Dipartimento Nazionale.

la **Uiltrasporti**, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Tarlazzi, dal Segretario Nazionale Marco Verzari, e da Sergio Tarabù, Lucia Silvestri e Paolo Collini del Dipartimento Nazionale.




## INDICE

Premessa  
Campo di applicazione



### Capo I – Sistema di relazioni sindacali

Art. 1 Relazioni sindacali  
Art. 2 Assetti contrattuali  
Art. 3 Diritto alle prestazioni della Bilateralità  
Art. 4 Assistenza Sanitaria Integrativa – San.Arti.  
Art. 5 Contratto collettivo nazionale di lavoro  
Art. 6 Contributi sindacali  
Art. 7 Permessi sindacali  
Art. 8 Tutela dei licenziamenti individuali  
Art. 9 Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro  
Art. 10 Assemblee dei lavoratori  
Art. 11 Trasferimenti d'azienda e Appalti



### Parte II- Mercato del lavoro

Art. 12 Costituzione del rapporto di lavoro  
Art. 13 Periodo di prova  
Art. 14 Contratto a termine  
Art. 15 Lavoro a tempo parziale  
Art. 16 Contratto di apprendistato professionalizzante  
Art. 17 Somministrazione a tempo determinato  
Art. 18 Telelavoro  
Art. 19 Percentuali di utilizzo



### Parte III- Orario di lavoro

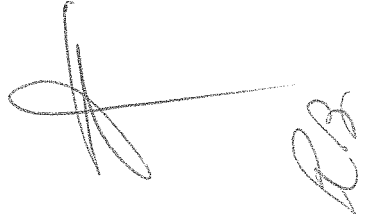

Art. 20 Orario di lavoro  
Art. 21 Riposo settimanale  
Art. 22 Lavoro straordinario , notturno e festivo  
Art. 23 Festività  
Art. 24 Ferie  
Art. 25 Permessi  
Art. 26 Aspettativa  
Art. 27 Lavoratori studenti  
Art. 28 Assenze  
Art. 29 Interruzioni e sospensioni di lavoro  
Art. 30 Tutela della genitorialità  
Art. 31 Permessi solidali  
Art. 32 Congedo matrimoniale  
Art. 33 Trattamento di malattia ed infortunio  
Art. 34 Preavviso di licenziamento e di dimissioni  
Art. 35 Trattamento di fine rapporto  
Art. 36 Indennità in caso di morte

### Parte IV – Inquadramento

Art. 37 Classificazione del personale  
Art. 38 Passaggio di mansioni e di livello

### Parte V – Retribuzione

Art. 39 Corresponsione della retribuzione



- Art. 40 Retribuzione
- Art. 41 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 42 Tredicesima mensilità
- Art. 43 Quattordicesima mensilità
- Art. 44 Indennità varie
- Art. 45 Indennità di trasferta
- Art. 46 Alloggio del personale
- Art. 47 Indumenti di lavoro
- Art. 48 Rimborso spese
- Art. 49 Trasferimento
- Art. 50 Risarcimento dei danni
- Art. 51 Ritiro patente
- Art. 52 Norme disciplinari
- Art. 53 Trattamenti di miglior favore
- Art. 54 Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro
- Art. 55 Volontariato
- Art. 56 Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti
- Art. 57 Permessi ex lege 104/92
- Art. 58 Molestie sessuali
- Art. 59 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

**Parte V- Welfare**

- Art. 60 Fondo nazionale di previdenza complementare
- Art. 61 Inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 62 Decorrenza e durata

Art. 63 Parte Economica

**Allegato 1-** Comunicazioni di accreditamento

**Allegato 2** –Profili professionali

**Allegato 3** – Accordo interconfederale 21 luglio 1988

**Allegato 4** – Tabelle retributive - aumenti salariali

**Allegato 5** Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti da ARTIFOND verso Fon.TE.

**Allegato 6** – L. 29-5-1982, n. 297- Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.

**Allegato 7** – Accordi Interconfederali sul Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA) del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché i successivi.

**Allegato 8** – Accordo Interconfederale Sanarti 21/9/2010

**Allegato 9** – Accordo Interconfederale del 7 febbraio 2018 - (Bilateralità- EBNA/FSBA)

**Allegato 10** – Accordo Interconfederale sul telelavoro

**Allegato 11** – Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011 e del 13 settembre 2011.

**Allegato 12**– Accordo nazionale sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore del noleggio autobus con conducente.

**Allegato 13** – Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 23 novembre 2016



## CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle aziende artigiane esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

Ai fini del presente CCNL per "aziende artigiane" si intendono quelle disciplinate dall'art. 4, c. 1, lettera d) dalla legge 443 dell'8 agosto 1985 ss.mm.ii.




### PARTE I – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI, BILATERALITA' E DIRITTI SINDACALI





#### CAPO I – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

##### Art. 1

##### Relazioni sindacali

- 
1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni sindacali le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese artigiane, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
  2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.
  3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

**A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:**

- 
- rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema di trasporto di persone mediante noleggio autobus con conducente e noleggio autovetture con autista;
  - intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena applicazione alle leggi n. 218/2003 e n. 21/1992;
  - salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;
  - individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;
  - individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;
  - costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi, anche al fine di rilanciare il settore del noleggio autobus con conducente quale volano della filiera turistica del Paese. In quest'ottica sono obiettivi prioritari da perseguire l'introduzione di una disciplina omogenea in materia di età degli autobus, l'applicazione al settore da parte delle autorità finanziarie delle agevolazioni sul gasolio, la razionalizzazione del sistema di tariffazione degli accessi alle città;
- 

- B) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:
- verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
  - conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

- a) andamento e prospettive del mercato interno e internazionale;
- b) evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore in relazione alle iniziative intraprese sulle questioni relative ad età degli autobus, riduzione accise sul gasolio e tariffe di accesso alle città;
- c) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
- d) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
- e) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
- f) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
- g) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
- h) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
- i) andamento del tasso di adesione al fondo contrattuale di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani;

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite. A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.: esso sarà composto, in termini paritetici, da 2 esponenti per ogni Organizzazione firmataria del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso EBNA.

L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento, la prima delle quali si svolgerà il 16 settembre 2019.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

A livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli Osservatori regionali.

### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia. Al CPO si riconosce il compito di collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO territoriali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

#### COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2020. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2019 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

#### A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, la parte datoriale fornirà alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.



**Art. 2**  
**Assetti contrattuali**

1. Gli assetti contrattuali sono articolati su due livelli secondo quanto prevede l'Accordo Interconfederale sul Modello contrattuale del 23 novembre 2016 firmato da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii, e Cgil, Cisl, Uil, nonché le successive intese interconfederali in materia, che qui si intendono integralmente recepite.

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi avranno una durata pari a quattro anni.

La titolarità contrattuale a livello regionale di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria. Il livello regionale di categoria può regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

In sede regionale – fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale - è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria.

La contrattazione di II livello avrà il compito di individuare parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a cui legare specifici elementi retributivi di produttività del lavoro anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione. In questo quadro potranno essere promosse – anche in forma sperimentale – forme di partecipazione/coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

I Contratti collettivi stipulati a tale livello hanno una durata correlata alla durata dei CCNL e, di norma, decorrono a metà della durata stessa dei CCNL.

**Art. 3**  
**Diritto alle prestazioni della Bilateralità**

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA	
e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

\*\*\*

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)*.

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una

percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

#### Nota a verbale n. 1

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.



#### Nota a verbale n. 2

Le Parti firmatarie recepiscono l'Accordo interconfederale del 7 febbraio 2018 (Allegato) che costituisce parte integrante del presente articolo.

#### Art. 4

#### Assistenza Sanitaria Integrativa – San.Arti.

1. Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa alla Sanità pubblica per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.
2. A partire dal 1° gennaio 2020 sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.
3. Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.
4. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

- 
5. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.
  6. Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.
  7. Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.
  8. Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.
- 

#### Art. 5

#### Contratto collettivo nazionale di lavoro



1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.  
Pertanto, il livello nazionale disciplina, fatto salvo le competenze del II livello di contrattazione previste dall'Accordo Interconfederale del 23/11/2016 e richiamate nell'art. 2 "Assetti contrattuali", tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.
2. Le procedure e i tempi di avvio del negoziato per il rinnovo del CCNL sono definite dagli Accordi Interconfederali sul Modello contrattuale.



### CAPO II – DIRITTI SINDACALI

#### Art. 6

#### Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
  2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
  3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.  
La validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.
  4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.
  5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:
    - paga base;
    - ex indennità di contingenza;
  6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.
- 
- 

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

#### Art. 7

##### Permessi sindacali

1. I lavoratori componenti degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.
2. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto utilizzando i modelli allegati 1/a e 1/b. Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi.
3. Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno.

#### Art. 8


##### Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti intendono favorire la soluzione di eventuali vertenze legate alla disciplina dei licenziamenti individuali nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della normativa di legge, utilizzando le sedi permanenti eventualmente istituite ai sensi dell'accordo interconfederale intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.


#### Art. 9

##### Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto riguarda la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché le forme di rappresentanza previste dal T.U. 81/2008 e s.m.i. si fa riferimento all'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011 sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, e Cgil, Cisl, Uil. allegato al presente c.c.n.l.



**Art. 10**  
**Assemblea**


1. Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.
  2. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.
  3. L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.
  4. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.
- 

**Art. 11**  
**Trasferimenti d'azienda e Appalti**


**A) Trasferimento di azienda**

1. La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare salvo la facoltà di ogni lavoratore di chiedere la liquidazione del tfr e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

**B) Appalti**

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
  2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
  3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del presente CCNL.
  4. Previa opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
- 

**PARTE II – MERCATO DEL LAVORO**

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato del lavoro, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato.
  2. Nel prendere atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile, le parti ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali compresi nel campo di applicazione del presente CCNL.
- 

3. Le Parti convengono che il lavoro di tipo flessibile, è rappresentato dalle seguenti tipologie contrattuali che il presente articolo regolamenta:
- Contratti a termine
  - Lavori a tempo parziale
  - Apprendistato professionalizzante
  - Lavoro somministrato a tempo determinato
  - Telelavoro


**Art. 12**  
**Costituzione del rapporto di lavoro**

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.
2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile e di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, si potrà far ricorso ad altre tipologie contrattuali. In caso di attivazione di altre tipologie di contratto l'azienda ne darà comunicazione all'Ente Bilaterale regionale di riferimento secondo le modalità definite dal II livello di contrattazione.
3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.
4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:
  - l'identità delle parti;
  - la tipologia del contratto di assunzione;
  - la data di assunzione;
  - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro del presente CCNL;
  - il livello professionale ed il parametro retributivo di inquadramento;
  - il relativo trattamento economico;
  - la durata del periodo di prova;
  - la residenza di lavoro;
  - l'informativa di cui al D.lgs. n. 252/2005 in materia di scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare.
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:
  - il documento di identità;
  - il titolo di studio;
  - il codice fiscale;
  - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento.

Prima dell'assunzione in servizio e successivamente, il datore di lavoro dovrà accertare l'idoneità fisica e psicoattitudinale del dipendente alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente nonché secondo quanto previsto dal Decreto 23 febbraio 1999, n. 88. Gli oneri per gli accertamenti sia di ammissione che di revisione non prevederanno alcun onere in capo al lavoratore. Al lavoratore verranno concessi specifici permessi retribuiti per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo quando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.


6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna), in relazione alle azioni positive che riguardano l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, la vita lavorativa e i periodi di mobilità, anche usufruendo dei servizi della Bilateralità.





**Art. 13**  
**Periodo di prova**

1. Il periodo di prova è il seguente:
  - Livello Q1, Q2 e A1: mesi 5
  - Livelli A2 e B1: mesi 4
  - Livello B2, B3 e C1: mesi 2
  - livelli C2, C3 e C4: mesi 1.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.
3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 12.
4. Non sono ammesse altre protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.
5. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
6. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso per la risoluzione stessa.
7. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di livello Q1, Q2, A1, A2 e B1 e durante il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
8. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
9. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.



**Art. 14**  
**Contratto a termine**

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. Le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è quello definito dal comma 2, dell'art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.lgs. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno, tra i quali, limitatamente al periodo compreso tra il 1 settembre e il 30 giugno, i servizi scolastici.
3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.  
I lavoratori stagionali hanno diritto per ogni 27 mesi di servizio effettivamente prestato, che comunque non è utile ai fini dell'anzianità, ad una indennità - denominata "indennità di ripresa" nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19
B1	€ 30,36
B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35.

La suddetta "indennità di ripresa" decorre dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il 27° mese di servizio.

Tale indennità si intende comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto. La stessa non verrà più erogata nel momento in cui il contratto di lavoro del lavoratore stagionale viene trasformato a tempo indeterminato full-time.

Il conteggio dei 27 mesi di servizio effettivamente prestato utili al riconoscimento "dell'indennità di ripresa", avverrà per tutti i contratti stipulati dopo la sottoscrizione del presente accordo.

- Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione al II livello.
- In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.
- I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
- Ferma restando la durata massima prevista dalla legge di cui al precedente comma 2 la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.
- Nell'ambito delle attività di cui all'art 12, c. 2, che si svolgeranno presso l'Ente Bilaterale territoriale le aziende forniranno informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.
- Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015.

#### Art. 15 Lavoro a tempo parziale

- Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
  - orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.
- Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.
- Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).  
Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere, di norma, inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

4. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore.
5. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 4 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con le percentuali indicate all'articolo 22. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.
6. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria individuale come definita ai sensi dell'art. 40 del presente accordo.
7. La retribuzione prevista per le ore supplementari di cui al punto che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.
8. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui (all'art. 30, comma 5, lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).
9. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:
  - a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
  - b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
10. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.
11. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.
12. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la

causale di cui al presente comma 12 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 19 del presente accordo.

- 13. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 14. Per quanto attiene il tempo parziale del personale di guida, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.
- 15. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.
- 16. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.  
 Ai sensi della legge 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.lgs 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 9 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.  
 I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.
- 17. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.  
 Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo.  
 Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 18 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta. e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere dalla struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.  
 L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 16 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.
- 18. La variazione di cui al comma 15 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione globale di cui all'art. 40 del presente CCNL.
- 19. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
- 20. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma 14 del presente articolo.
- 21. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 16

Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, dalle aziende di cui alla sfera di applicazione con i giovani di età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi fino al periodo massimo previsto dall'art. 44, c. 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda artigiana e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato 2 al presente CCNL.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto Allegato 2, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali simili individuate in altri settori. In mancanza, al secondo livello di contrattazione, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al livello di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, paga base, l'ex indennità di contingenza + e.d.r., e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, domenicale, indennità di trasferta ed il buono pasto. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la eventuale retribuzione aziendale la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

a. dal 19° al 24° mese: 20%

b. dal 25° al 30° mese: 30%

c. dal 31° al 36° al periodo massimo previsto dall'art. 44, c. 2, D. lgs. 81/2015 e s.m.i.: 50%

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite al secondo livello negoziale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al

lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla conferma in servizio al termine dell'apprendistato.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.
11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione individuale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione individuale dal 4° giorno al 180° giorno. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.
12. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.
16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende artigiane e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

L'azienda artigiana, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
  - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
  - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
  - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.  
Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.
20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
21. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.
23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.
24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 81/2015 a partire dalla sua attivazione.
25. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor o referente aziendale. Il tutor o referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.  
Il ruolo di tutor o referente aziendale può essere svolto anche dai lavoratori con contratto di collaborazione che abbiano maturato adeguata esperienza nel settore, nonché dai soggetti che abbiano ricevuto la qualifica di "Maestro artigiano o di mestiere" ai sensi dell'art. 44, c. 4, del D.Lgs. 81/2015.  
L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di guida degli autobus deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.
26. Ai sensi dell'art. 42, c. 7, d.lgs. 81/2015 s.m.i. in materia di limiti quantitativi per le assunzioni di apprendisti, alle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

**Art. 17**

**Somministrazione a tempo determinato**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. Nell'ambito delle attività di cui all'art. 12, c. 2, che si svolgeranno presso l'Ente Bilaterale territoriale le aziende forniranno informazioni circa il numero dei contratti di somministrazione in corso, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.lgs 81/2015
3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.
4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

**Art. 18**

**Telelavoro**

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.
3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio



del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.
6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.
7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.
8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.
13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

**Art. 19**  
**Percentuali di utilizzo**

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, comma 13, del presente accordo, sono attivabili entro la misura massima del 35 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.
2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.
3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 22, comma 2 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i, e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.
4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.



### PARTE III - ORARIO DI LAVORO

#### Art. 20 Orario di lavoro

Per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, ad eccezione del seguente personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

- a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiania e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;
- b) 42 ore per conducenti auto;

ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- entro il limite massimo di 60 ore per il conducente di autobus utilizzato in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal Dlgs n. 234/2007,

L'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito, nell'ambito dell'organico preesistente, in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

L'articolazione dell'orario di lavoro e le sue implicazioni saranno oggetto di confronto tra direzione e strutture sindacali aziendali e territoriali delle rispettive parti stipulanti il presente contratto.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione individuale.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

#### **A) Orario contrattuale di lavoro per il conducente di autobus**

L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale è escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

Nell'ambito dell'impegno giornaliero si considera orario di lavoro:

- a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione, intesa a conservare il veicolo in buono stato di funzionamento, e pulizia, il carico/scarico bagagli, con esclusione delle operazioni di facchinaggio, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza dei passeggeri e del veicolo o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso;

b) non si computano come orario di lavoro:

- i tempi per la consumazione dei pasti nella misura di un'ora per ogni singolo pasto;
- le interruzioni di guida - articolo 7 del Regolamento CE n. 561/06;
- i riposi intermedi - articolo 5 del D.lgs n. 234/07;
- i riposi giornalieri e/o settimanali - articolo 8 del Regolamento CE n. 561/06.

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) e i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.

In deroga alla presente normativa, per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata - in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio - saranno riconosciute, per ogni giorno impiegato nel predetto servizio, 4 quote orarie e sarà altresì corrisposta la relativa maggiorazione del 20% sulle predette quote orarie calcolata sulla retribuzione individuale. Fermo restando che la suddetta maggiorazione del 20% verrà erogata nel mese di competenza, le predette quattro quote orarie confluiranno nella "banca individuale delle ore" di cui al successivo comma del presente articolo e dovranno essere utilizzate secondo i criteri ivi previsti. Allo scopo di stabilire la misura convenzionale della prestazione giornaliera, le singole giornate impiegate per l'effettuazione dei servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, sono considerate nel valore convenzionale di 6 ore e 40 minuti di lavoro effettivo ai fini previsti dal comma 1 del presente articolo.

Le quote orarie di cui sopra confluiranno in una "banca individuale delle ore" e saranno recuperate sotto forma di riposo aggiuntivo al raggiungimento di una quantità di ore equivalente alla prestazione ordinaria giornaliera (orario di lavoro settimanale rapportato al numero delle giornate di prestazione settimanale stabilite). La fruizione dei riposi aggiuntivi deve avvenire al massimo nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione (26 settimane consecutive) successivo a quello di maturazione. Essi saranno assegnati, per il 50% su disposizione dell'azienda e per il restante 50% su richiesta del lavoratore, da rendersi con un preavviso di norma di 20 giorni, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali e privilegiando i periodi di minor attività aziendale. Qualora detti riposi, o parte di essi, non possano essere usufruiti al termine del predetto periodo di 26 settimane per esigenze di servizio, saranno riconosciute equivalenti quote orarie di retribuzione individuale.

Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale di cui al comma 1 del presente articolo.

L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano organizzati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno il periodo di riposo giornaliero e settimanale previsto dalla legge.

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

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

Le prestazioni oltre l'orario contrattuale fino alla 60<sup>a</sup> ora saranno compensate con quote orarie di retribuzione individuale con la maggiorazione del 20 %.

Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

**B) Riduzione dell'orario di lavoro**

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui al comma 1 del presente articolo, viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro su base annua di 40 ore e di 2 giornate lavorative a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

In caso di assunzione, cessazione, assenze non retribuite con diritto alla conservazione del posto, la predetta riduzione annua in correlazione ai mesi di servizio, considerando mese intero le frazioni di mese ed assorbendo tutte le eventuali riduzioni già concesse a qualsiasi titolo a livello aziendale.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

La riduzione di cui alla lettera B comma 1 del presente articolo darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi, anche frazionabili ad ore, ad esclusione del personale viaggiante che verranno assegnati su richiesta dei lavoratori, tenute presenti le esigenze di servizio, ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali. Nel caso in cui il lavoratore non possa usufruire dei riposi compensativi entro l'anno di maturazione, gli stessi saranno disponibili, indipendentemente dalle esigenze di servizio, fino al 31 marzo dell'anno successivo all'anno di maturazione, nel caso di mancata fruizione nei termini di cui sopra, gli stessi riposi compensativi saranno retribuiti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dal decreto legislativo n. 66/2003 il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale fine si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica Q1, Q2, A1 e A2.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

#### Art. 21 Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge o previste dal presente CCNL.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al 4° comma del successivo art. 23.
3. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 50% della retribuzione base giornaliera.
4. Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali come innanzi, il lavoratore avrà diritto, in aggiunta al normale trattamento mensile, ad una quota giornaliera di retribuzione globale.
5. Nel caso di settimana corta è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.




## Art. 22

### Lavoro straordinario, notturno e festivo

1. Si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'articolo 20, comma 1, primo capoverso, del presente CCNL. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.
2. E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.
3. E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 23 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.
4. E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.
5. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione individuale.
  - 1) lavoro straordinario diurno ferial 25%
  - 2) lavoro straordinario notturno 50%
  - 3) lavoro straordinario festivo 65%
  - 4) lavoro straordinario notturno festivo 75%
  - 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
  - 6) lavoro notturno in turni avvicendati e non 25%.
6. Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
7. La percentuale in corrispondenza del punto 6) non si calcola per i guardiani notturni, per i quali la paga base viene maggiorata del 10%.
8. Il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive per ciascun dipendente di cui al comma 1 dell'art. 20.
9. Al conseguimento del predetto limite massimo individuale, non concorrono le ore di straordinario svolte:
  - ai sensi dell'art 5, comma 4 del DLGS n. 66/2013 e smi
  - 66 ore /anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.
10. Ai fini dell'applicazione di ogni istituto contrattuale ed indipendentemente dal criterio di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi della retribuzione mensile.
11. Il ricorso a prestazioni straordinarie superiori ai limiti fissati nel contratto per esigenze eccezionali e imprevedibili potrà essere attuato previo esame tra l'azienda, assistita da una delle Associazioni Artigiane firmatarie il presente CCNL, e le strutture sindacali territoriali

## Articolo 23 Festività

1. Sono considerati giorni festivi:
  - a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 21;
  - b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
    - 1) Capodanno (1° gennaio)
    - 2) Epifania (6 gennaio)
    - 3) Lunedì dopo Pasqua
    - 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
    - 5) Festa del lavoro (1° Maggio)

- 
- 
- 
- 6) Festa della Repubblica (2 Giugno)
  - 7) Assunzione (15 Agosto)
  - 8) Ognissanti (1° Novembre)
  - 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
  - 10) Santo Natale (25 Dicembre)
  - 11) Santo Stefano (26 Dicembre)
  - 12) Festività del Santo Patrono
2. Per le festività su indicate trovano applicazione le norme di legge.
  3. Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto. Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla prima domenica di novembre (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.
  4. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera, è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.
  5. Il trattamento di festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.
  6. Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 4 giorni di riposo compensativo in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno), che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali. Per i lavoratori delle Unità produttive situate nel comune di Roma, il numero delle predette giornate di riposo compensativo viene confermato a 4 giorni, in ragione dell'ulteriore festività nazionale prevista dal DPR 792/85 coincidente con il Santo Patrono.
  7. Qualora non possa essere concesso il riposo compensativo entro il predetto periodo, sarà corrisposta la relativa retribuzione con la retribuzione del mese di gennaio.
  8. I permessi di cui al precedente comma non saranno comunque cumulabili col periodo feriale.
  9. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.
  10. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

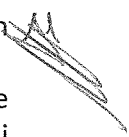
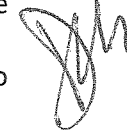
#### *Chiarimento a verbale*

Le parti stipulanti precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) del presente articolo del CCNL, le parti a livello aziendale stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Santo Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).



#### **Articolo 24** **Ferie**



1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.
  2. Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.
  3. La programmazione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e lavoratori in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori stessi.
  4. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetta un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.
  5. Le frazioni di mese non superiori a 14 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate mese intero se superiori a 14 giorni.
  6. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto
- 
- 

alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

7. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
8. In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
9. In caso di festività nazionali o infrasettimanali, cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
10. E' però data la facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.
11. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
12. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
13. Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno.
14. Le ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di riferimento, fatte salve le eventuali deroghe di legge.

#### **Articolo 25** **Permessi**



1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore 1 giornata di permesso retribuito che dovrà essere goduta entro i 15 giorni dall'evento. Nel caso in cui le disposizioni della normativa di legge vigente prevedano un numero di giornate superiori la giornata di cui al comma precedente si intenderà assorbita.
3. Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e successive modificazioni e integrazioni, al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 semprechè tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.
4. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

#### **Articolo 26** **Aspettativa**

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

#### **Articolo 27** **Lavoratori studenti**

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
2. I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.
3. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.
4. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

- 
5. Nelle aziende che occupano fino a 8 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.
6. I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:
- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
  - otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
  - dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
  - due giorni per ciascun esame universitario.
- 


#### Articolo 28

##### Assenze

1. Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza
2. Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 52.




#### Articolo 29

##### Interruzioni e sospensioni di lavoro

1. In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:
- a) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la ~~retribuzione base~~ retribuzione tabellare con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
  - b) per le ore perdute per le quali i lavoratori non sono stati preavvisati in tempo utile rispetto alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
  - c) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Restano ferme le norme sul trattamento di FSBA.
3. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.
4. La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.
- 

#### Articolo 30

##### Tutela della genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D. Lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
2. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione globale per tutto il periodo del congedo di maternità come previsto dal comma 1 dell'art. 22 del D.lgs. n. 151/2001.
3. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
4. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
5. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001 s.m.i., al fine di garantire una maggiore flessibilità del congedo parentale, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, co. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo
- 
- 
- 

della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

- a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
- b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
  - i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e s.m.i., e del D.lgs. n. 234/2007;
  - ii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.
- d) Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
- e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.
- f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.
- g) Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015, la lavoratrice/lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.  
Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale part time. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale ai fini del completamento dell'orario.  
Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 19.

#### Art. 31

##### Permessi solidali

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione di vita e di lavoro, i lavoratori possono cedere volontariamente ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:
  - quota delle ore accantonate nella banca individuale di cui all'art. 20;
  - quota delle giornate di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.
2. Ai fini dell'attuazione di quanto sopra, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie e le ore di permesso a qualunque titolo.
3. L'Azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero delle giornate/ore che intendono cedere.
4. L'Azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario



delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

5. Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.
6. L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 e smi.
7. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.
8. Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo nuovo articolo e delle relative modalità di esercizio.
9. L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le parti in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.
10. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le previsioni del presente comma si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile

### **Articolo 32** **Congedo matrimoniale**

1. Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio, unione civile di cui alla legge n.76/2016 sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

### **Articolo 33** **Trattamento di malattia ed infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio. e deve essere attestata da successivi certificati medici

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificate egualmente gravi, il periodo di aspettativa è elevato a 8 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quando disposto dall'articolo 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa e contestualmente confermato per iscritto.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia e l'impiegato decade dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda, diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente CCNL statuiranno sull'argomento.

#### *Operai*

Per le assenze per cause di malattia competerà a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta. Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le parti confermano che l'azienda integra, a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

#### *Trattamento economico di malattia*

A tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'I.N.P.S., fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.




Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi alla data del presente contratto.

#### **Articolo 34**


##### **Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- 
- Livelli Q1, Q2 e A1: mesi 4;
  - Livelli A2 e B1: mesi 3;
  - Livelli B2, B3 e C1: mesi 2;
  - Livelli C2, C3 e C4: giorni 15.
2. Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%.
  3. I termini di disdetta decorreranno dalla data dell'effettiva comunicazione.
  4. La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
  5. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
  6. Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel T.F.R.
  7. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di recedere dal rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
  8. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
  9. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.
- 
- 



#### Articolo 35

##### Treatmento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge
  2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli istituti tassativamente sottoindicati:
    - 1) paga base
    - 2) indennità di contingenza
    - 3) edr
    - 3) aumenti periodici di anzianità
    - 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi
    - 5) 13ª mensilità
    - 6) 14ª mensilità
    - 7) indennità non occasionali.
  3. Restano ferme le esclusioni previste dal presente contratto nonché quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.
- 







#### Articolo 36

##### Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.
  2. In mancanza delle persone indicate al primo comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'articolo 2122 del cod. civ.
  3. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13ª mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.
- 
- 

#### RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già



conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

## PARTE IV - INQUADRAMENTO

### Articolo 37

#### Classificazione del personale

1. I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in un sistema classificatorio basato su livelli professionali, fermo restando la distinzione tra quadri, impiegati e operai agli effetti di tutte le norme legislative - regolamentari - contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali categorie.
2. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e i profili professionali seguenti.

#### Quadro

La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).

#### Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:

#### Livello Q1

##### Parametro 200

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

#### Livello Q2

##### Parametro 200

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

## Livello A1

### Parametro 200 **Declaratoria**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

#### **Profilo**

Lavoratori in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali

**Responsabile di Unità Operative**

**Responsabile di Unità Organizzative**

**Specialist Professional**

## Livello A2

### Parametro 188 **Declaratoria**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

#### **Profilo**

Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.

**Responsabile di Unità operativa**

**Responsabile di Unità organizzativa di servizio e supporto al business**

## Livello B1

### Parametro 170 **Declaratoria**


Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

#### **Profilo**



**Coordinatore Attività**

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute, gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore e/o di unità organizzative di business e/o di servizio al supporto al business.




**Impiegati di concetto senior/specialist**

Lavoratore che, in possesso di preparazione professionale specifica e consolidata e con limitata autonomia decisionale, in linea con le procedure aziendali, assicura il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi.

**Livello B2**

**Parametro 162 Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.



**Profilo**

**Impiegato di concetto/specialist**

Lavoratore di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza e capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.


**Livello B3**

**Parametro 155 Declaratoria**


Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

**Profilo**

**Promotore Servizi turistici**



Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e lo sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno.

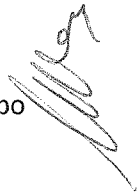


**Addetto alla vendita a mezzo telefono**

Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi.

**Impiegato di concetto junior/specialist**

Lavoratore che svolge funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.



**Livello C1**

**Parametro 152** **Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

**Profilo**

**Capo Officina**

Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-pratiche specialistiche, acquisite tramite esperienze o forme di preparazione professionale equivalente, assicura il funzionamento della struttura affidatagli, coordinando le operazioni di un gruppo di lavoratori addetti alla struttura stessa.

**Coordinatore movimento autobus**

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche gestionali, svolge, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento dei conducenti e del personale di officina.

**Operatore Tecnico Amministrativo**

Lavoratore che in possesso di requisiti professionali svolge compiti richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche.

**Livello C2**

**Parametro 134** **Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

**Profilo**

**Operaio specializzato di officina**

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando schemi di disegni, esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, lavori di montaggio smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica o di carrozzeria, e relativo collaudo limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione.

**Conducente di autobus**

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.

**Addetto a pratiche amministrative**

Lavoratore che svolge attività richiedenti la conoscenza di procedure amministrative tecnico/operative attraverso anche l'ausilio di dispositivi elettronici.

**Livello C3**

**Parametro 125** **Declaratoria**

Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.

### Profilo

#### Centralinista/Receptionist

Lavoratore che opera al centralino telefonico

#### Archivista

Lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative

#### Assistente scuolabus

Lavoratore adibito all'assistenza dell'utenza nei servizi scuolabus e nei servizi similari.

#### Autista di autovetture

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste, effettua prevalentemente la guida degli automezzi aziendali fino a 9 posti, per il trasporto di persone e le attività connesse

#### Addetto alla manutenzione

Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina.

### Livello C4

#### Parametro 100 Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica

### Profilo

#### Guardiano e addetto alla custodia

Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e mezzi.

#### Addetto pulizie

Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti e dei mezzi.

### QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge L. 2 aprile 86, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del A1° livello che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e



creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Fermo restando la normativa contrattuale prevista per la categoria impiegati, si conviene quanto segue:

#### **Informazione**

Sul piano informativo, le aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle aziende.

#### **Formazione**

Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico d'interventi formativi, a livello aziendale e/o internazionale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

#### **Passaggio temporaneo di mansioni**

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

#### **Responsabilità civile e/o penale**

Le aziende s'impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

#### **Brevetti**

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di svolgere relazioni in ordine a ricerca e lavori afferenti l'attività svolta.

#### **Indennità di funzione**

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro Q1 e Q2, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione rispettivamente nella misura di € 67,00 e € 51 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13° mensilità e della 14° mensilità. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85 e 106/86.

### **Art. 38**

#### **Passaggio di mansioni e di livello**

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per gli operai, di tre mesi per gli impiegati.
4. Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà senz'altro attribuito al livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli

### Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

Per la copertura dei posti resisi vacanti e per la istituzione di nuove figure, le aziende, prima di attingere al mercato del lavoro - previa comunicazione all'ente Bilaterale Regionale secondo le modalità previste dal II Livello - favoriranno l'eventuale passaggio di livello e/o l'accrescimento professionale nell'ambito del livello del personale già in forza.

## PARTE V - RETRIBUZIONE

### Articolo 39

#### Corresponsione della retribuzione

1. La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga. Nel caso in cui tale giorno cada di sabato o in una giornata festiva, tale termine è anticipato al giorno immediatamente precedente.
2. Per ragioni di sicurezza, nonché delle regole previste in materia di tracciabilità di pagamenti, il pagamento delle retribuzioni è effettuato esclusivamente mediante accredito del relativo importo sul conto corrente bancario o postale precedentemente indicato dal lavoratore all'azienda. Detto conto corrente dovrà necessariamente essere intestato o cointestato al lavoratore destinatario della retribuzione.
3. L'obbligo del datore di lavoro di consegnare il prospetto paga contestualmente alla retribuzione, al fine di garantire la possibilità di controllo immediato da parte del lavoratore, può avvenire mediante posta elettronica non certificata ovvero attraverso la pubblicazione riservata, accessibile tramite password individuale, sul sito dell'azienda.
4. Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto.
5. Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

### Articolo 40

#### Retribuzione


1. La retribuzione - nei suoi vari elementi - si articola come appresso indicata:  
*Paga base:* è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella allegata al presente C.C.N.L. (All. 4)  
*Retribuzione tabellare:* è costituita dalla paga base, dall'indennità di contingenza e edr.  
*Retribuzione individuale:* è costituita dalla retribuzione tabellare e dagli aumenti periodici di anzianità.  
*Retribuzione globale:* è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.
2. La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per:  
191 per il personale di custodia - guardiani notturni;  
182 per il personale conducente di auto;  
173 per il personale a 40 ore settimanali;
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

### Articolo 41


#### Aumenti periodici di anzianità


1. Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza.

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19
B1	€ 30,36




B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35.



2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il biennio di servizio.
  3. Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio - oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.
  4. Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità. Ai fini della quota massima dei 9 aumenti periodici si computano anche gli scatti precedentemente erogati sulla base del contratto collettivo adottato dall'azienda. Il valore degli scatti già maturati sarà armonizzato ai valori del presente CCNL.
  5. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra fissa degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico
- 


#### Articolo 42

##### Tredicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata entro il 20 dicembre.
  2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni.
  3. Il rateo di tredicesima mensilità sarà conteggiato nella retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
  4. Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 13<sup>a</sup> mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.
- 

#### Articolo 43

##### Quattordicesima mensilità

1. L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
  2. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.
  3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.
  4. L'erogazione è computabile nel trattamento di fine rapporto di lavoro.
  5. Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della 14<sup>a</sup> mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.
- 


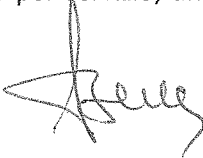
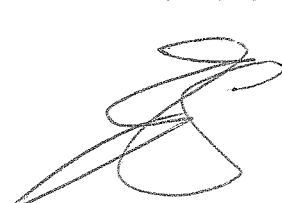



#### Articolo 44



##### Indennità varie

###### *Indennità di uso mezzo di locomozione proprio*


1. La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un rimborso spese previsto dalle tariffe ACI

###### *Indennità di maneggio denaro*



- 
1. Al personale impiegatizio, che normalmente maneggia denaro con oneri per errore, sarà corrisposta mensilmente una indennità di euro 35 a far data dalla stipula del presente CCNL. Detta indennità è fissata in euro 40 a decorrere dall'1 luglio 2019.
  2. La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.
  3. La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R.
- 

#### *Istituzione buono pasto*




1. Le aziende, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione nell'ambito del normale impegno giornaliero, un buono pasto dell'ammontare giornaliero di € 5,29.
  2. Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'articolo 45 del presente CCNL, il buono pasto non è dovuto.
  3. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.
- 




#### *Indennità lavoro domenicale*

1. Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 2,58 euro per ogni domenica lavorata, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali che non entra a far parte del trattamento di fine rapporto. Il valore di detta indennità è fissato in 4 euro a decorrere dall'1° luglio 2019.
2. La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

#### **Art. 45**

#### **Indennità di trasferta**

1. Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento a decorrere dall' 1 luglio 2019
  2. Il personale viaggiante, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto a un normale trattamento di vitto e alloggio, a carico dell'azienda o del gruppo, o al rimborso a piè di lista delle relative spese nei seguenti limiti:
    - a) territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;
    - b) territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.
  3. Qualora per il personale viaggiante il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà una indennità di trasferta pari a:  
territorio nazionale:
    - 5,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore. Detta indennità è fissata in 6 euro dall' 1° luglio 2019;
    - 6,00 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore. Detta indennità è fissata in 7,5 euro dall'1° luglio 2019;
    - 8,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24. Detta indennità è fissata in 10 euro dall'1° luglio 2019;territorio estero:
    - 6,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore Detta indennità è fissata in 7 euro dall'1° luglio 2019;
    - 7,50 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore Detta indennità è fissata in 8,50 euro dall'1° luglio 2019;
    - 9,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24. Detta indennità è fissata in 11 euro dall'1° luglio 2019.
  4. Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.
  5. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 8 ore continuative.
- 
- 
- 

- 
6. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 8 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.
7. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:
- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di 2° classe in quanto effettivamente sostenute;
  - b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
    - territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;
    - territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.
  - c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.
8. L'indennità prevista per il personale inviato in trasferta assorbe il buono pasto di cui all'art. 44.
9. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.
- 
- 

#### **Articolo 46**

##### **Alloggio del personale**

1. Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chiedi di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.



#### **Articolo 47**

##### **Indumenti di lavoro**

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno quattro tute od indumenti equivalenti al personale di officina, all'uomo di garage e al personale di custodia e posteggio.
2. L'azienda fornirà gratuitamente impermeabili con relativo copricapo a quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.
3. Le aziende forniranno gratuitamente ogni due anni due tenute estive e due tenute invernali agli autisti addetti ai servizi di noleggio e questi hanno l'obbligo di indossarle durante il servizio.
4. Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.
5. Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di 0,36 euro per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro. Detta indennità è fissata in 0,70 euro a decorrere dal 1° luglio 2019.



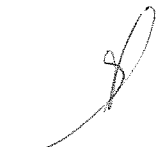




#### **Articolo 48**

##### **Rimborso spese**

1. Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione individuale di cui all'art. 40 saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.
- 
- 

#### **Articolo 49**

##### **Trasferimento**

1. I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle strutture territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL.
2. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
3. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
4. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.


5. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'azienda.
6. E' dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore ad una retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia, sempreché il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.
7. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.
8. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 40 giorni e contemporaneamente dovrà essere data comunicazione alle strutture territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL.
9. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.
10. Il lavoratore comunicherà direttamente o tramite le strutture territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL.
11. La propria decisione entro 20 giorni dalla notifica del trasferimento.

#### **Articolo 50** **Risarcimento dei danni**

1. L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza grave e reiterata. Tutti coloro che guidano l'automezzo dell'impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente risponderanno del 17,5% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa dovrà essere messa a disposizione delle strutture territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. cui il lavoratore si è rivolto per la tutela dei propri interessi. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.
2. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri, con esclusione delle operazioni di facchinaggio.
3. Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.
4. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

#### **Articolo 51** **Ritiro patente**

1. L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista in questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
3. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 35 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.



**Articolo 52**  
**Norme disciplinari**

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.
2. Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:
  - 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
  - 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
  - 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
  - 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
  - 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
  - 6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.
3. Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità con:
  - a) rimprovero;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore a 3 ore di paga base;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
  - e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
  - f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
4. Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.
5. L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.
6. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.
8. In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
9. Fermo restando quando disposto dalla legge 15 luglio 1996, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Regionale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
11. L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare

non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

13. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### Articolo 53

##### Trattamenti di miglior favore

1. Gli aumenti derivanti dal presente CCNL non assorbono eventuali superminimi, assegni ad personam o altri compensi a qualsiasi titolo corrisposti, salvo quelli concessi con esplicita clausola dell'assorbimento.

#### Articolo 54

##### Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro

1. Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, ogni documento di pertinenza dell'interessato.

#### Articolo 55

##### Volontariato


1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'articolo 17 della legge 11/8/1991, n. 266.
2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.
3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

#### Articolo 56



##### Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a dodici mesi.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
5. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.
6. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
7. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
8. Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.







**Articolo 57**  
**Permessi ex lege 104/92**

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio. 
2. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.
3. A livello aziendale, con le strutture sindacali territoriali, possono essere concordati modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.
4. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezze giornate (*altre tipologie di lavoratori*). 
5. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

**Articolo 58**  
**Molestie sessuali**

1. Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994.
2. Le aziende, anche sulla base di quanto previsto dall'Accordo quadro del dialogo sociale europeo del 26 aprile 2007, adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi 198/2006 e 5/2010, che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.
3. Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice nazionale di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

**Articolo 59**  
**Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi da fruire in un arco temporale di tre anni. 
2. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari a mezza giornata di ferie.
3. Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanzerà all'azienda la richiesta di fruizione del congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.
4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità a carico dell'INPS.
5. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.
6. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. 

7. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

## PARTE V - WELFARE

### Art. 60

#### Fondo nazionale di previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare di Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl, Uil è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

#### A) Contribuzione contrattuale

Le Parti convengono di individuare un contributo mensile a carico dell'azienda, di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

L'erogazione di tale contributo sarà avviata secondo le modalità che saranno individuate da successivi accordi in materia.

#### B) Disciplina transitoria- conferimento TFR

Per i soli lavoratori che alla data del 1° luglio 2019 risultavano iscritti ad un fondo pensione contrattuale diverso da FON.TE trovano applicazione le disposizioni del presente punto B). La contribuzione è stabilita in percentuale per 12 mensilità sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

Paga base  
indennità di contingenza  
1 aumento periodico di anzianità  
E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali:

1. a carico dell'azienda 1%
2. a carico del lavoratore 1%.
3. una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo, l'integrale destinazione del T.F.R..

### C) Disciplina transitoria- Contribuzione contrattuale

Tutti i lavoratori (a tempo indeterminato compresi gli apprendisti) nei cui confronti, alla data del 01.07.2019, era destinato un contributo mensile a carico dell'azienda a favore di un fondo di previdenza contrattuale di categoria di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, conserveranno tale diritto.

La somma non è revocabile né sospensibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL.

Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale di tipo verticale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione dei contributi di cui alla lettera A) e B) nn. 1, 2 e 3. L'azienda cesserà l'erogazione anche nell'eventualità in cui venga costituito un Fondo di Previdenza complementare per i lavoratori dell'Artigianato ed il lavoratore non provveda a trasferire la propria posizione di previdenza complementare al Fondo per i lavoratori dell'Artigianato entro 60 giorni dalla costituzione di quest'ultimo.

Per i lavoratori già iscritti ad altro Fondo di Previdenza contrattuale di categoria alla data del 1.7.2019 l'importo di cui alla presente lettera C) è aggiuntivo rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL vigente.

Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

### Articolo 61


#### Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.
2. Le parti dichiarano congiuntamente che a partire dalla data di stipula del presente CCNL, tutte le restanti normative contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali sono abrogate.


### Articolo 62

#### Decorrenza e durata


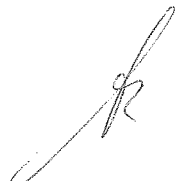
1. Il presente CCNL decorre dall' 1° luglio 2019 e scade il 31 dicembre 2020.



**Articolo 63**  
**Parte Economica**



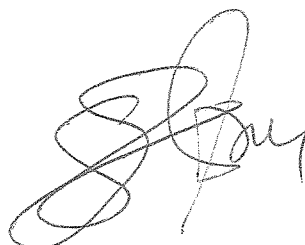
**Aumenti retributivi**

1. Il valore della Paga base di cui alle tabelle dell'Allegato 4, riferita al livello C2, da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100 – 200) è incrementato di € 62,00 così suddivisi e con le seguenti decorrenze:
    - 31,00 euro con la retribuzione relativa al mese di luglio 2019;
    - 31,00 con la retribuzione relativa al mese di settembre 2020.
  2. Per effetto degli aumenti di cui sopra, ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.
- 
- 

















Allegato. n.1/a

**Comunicazioni di accreditamento Art. 7 del presente CCNL**



Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data...è stata rinnovata la seguente struttura sindacale denominata.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

— Azienda.....

• Nome e cognome..... Matricola aziendale n.....

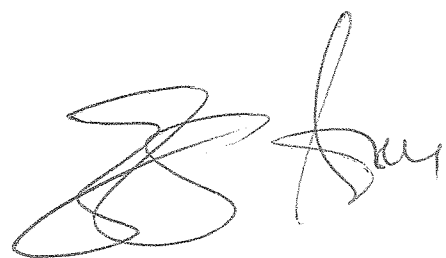
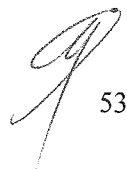
— Azienda.....

• Nome e cognome..... matricola aziendale n.....



La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.





Allegato n. 1/b

### Comunicazioni di accreditamento Art. 7 del presente CCNL



Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data..... il sig..... matricola aziendale n..... dipendente dell'azienda..... è stato nominato membro/non è più membro (1) della struttura sindacale.....

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

(1) Cancellare la frase che non interessa



N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.



**PROFILI PROFESSIONALI**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CONDUCENTE DI AUTOBUS**

**PROFILO FORMATIVO CONDUCENTE DI AUTOBUS**

Il contratto di apprendistato professionalizzante sarà volto al conseguimento del profilo professionale di conducente di autobus, livello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione Conducente di autobus.

**CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche;
- gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti inerenti il servizio.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERAIO SPECIALIZZATO DI OFFICINA**

**PROFILO FORMATIVO OPERAIO SPECILIZZATO DI OFFICINA**

Il contratto di apprendistato professionalizzante sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operaio specializzato di officina, livello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione Operaio specializzato di officina.

**CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;
- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE**

**PROFILO FORMATIVO ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE**

Il contratto di apprendistato professionalizzante sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Addetto a pratiche amministrative, licello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione: Addetto a pratiche amministrative.

**CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE**

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotocopiatrici ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Ri

PK

9 56

ES (S)

CB

MS

MS

R

R

R

R



Accordo Interconfederale 23 luglio 1988

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
- b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti. nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

- 2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

- a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma,

punto 1), (vedi chiarimento a verbale).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

#### **Chiarimento a verbale**

**Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Legno Lapidei**

**Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate nell'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Legno Lapidei.**

#### **Dichiarazione a verbale del Ministro**

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

#### **Dichiarazione a verbale di CISL e UIL**

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

### Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

### Protocollo per il regolamento del Fondo

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.

Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.


### Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

\*\*\*



Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.
  - 2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.
  - 3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).
  - 4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
  - 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.
  - 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
  - 7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:
    - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
    - calamità naturali;
    - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
    - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.
  - 8) (Cassato).
  - 9) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.
  - 10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
  - 11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.
  - 12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
  - 13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
  - 14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.
- Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.
- 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).
- Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.
- A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.
- Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Nota di chiarimento a verbale delle Parti firmatarie del CCNL Area Legno Lapidei

**Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.**

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

**Tutela dei tossicodipendenti**

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1) Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2) Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

### Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

### Mercato del lavoro

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del Mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987, nelle parti riguardanti il Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla L. n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte



Allegato 4

Tabelle Retributive – Aumenti salariali

LIVELLO	PARAMETRO	PAGA BASE al 30/06/2019	INDENNITA' DI CONTINGENZA	ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (e.d.r.) (X13 mensilità)	RETRIBUZIONE TABELLARE AL 30/06/2019
C4	100	682,82	511,44	10,33	1204,59
C3	125	853,51	515,67	10,33	1379,51
C2	134	914,97	517,26	10,33	1442,56
C1	152	1037,88	520,75	10,33	1568,96
B3	155	1058,37	521,06	10,33	1589,76
B2	162	1106,16	522,46	10,33	1638,95
B1	170	1160,79	524,10	10,33	1695,22
A2	188	1283,69	527,49	10,33	1821,51
A1	200	1365,63	529,75	10,33	1905,71
Q2	200	1365,63	529,75	10,33	1905,71
Q1	200	1365,63	529,75	10,33	1905,71

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE AL 30/06/2019	PRIMA TRANCHE DI INCREMENTO DAL 01/07/2019	RETRIBUZIONE TABELLARE AL 01/07/2019
C4	100	1204,59	23,13	1227,72
C3	125	1379,51	28,92	1408,43
C2	134	1442,56	31,00	1473,56
C1	152	1568,96	35,16	1604,12
B3	155	1589,76	35,86	1625,62
B2	162	1638,95	37,48	1676,43
B1	170	1695,22	39,33	1734,55
A2	188	1821,51	43,49	1865,00
A1	200	1905,71	46,27	1951,98
Q2	200	1905,71	46,27	1951,98
Q1	200	1905,71	46,27	1951,98

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE AL 31/08/2020	SECONDA TRANCHE DI INCREMENTO DAL 01/09/2020	RETRIBUZIONE TABELLARE AL 01/09/2020
C4	100	1227,73	23,13	1250,85
C3	125	1408,43	28,92	1437,35
C2	134	1473,56	31,00	1504,56
C1	152	1604,13	35,16	1639,28
B3	155	1625,62	35,86	1661,48
B2	162	1676,43	37,48	1713,91
B1	170	1734,54	39,33	1773,88
A2	188	1865,00	43,49	1908,49
A1	200	1951,98	46,27	1998,25
Q2	200	1951,98	46,27	1998,25
Q1	200	1951,98	46,27	1998,25



NOTA 1: A decorrere dal 1° Luglio 2019 per le imprese di tutti i settori ricompresi nel presente CCNL non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

L'importo di 25 euro è erogato indistintamente a tutti i livelli di inquadramento.

NOTA 2: La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

L'importo di 25 euro è erogato indistintamente a tutti i livelli di inquadramento.

Subscritto in mano/65