

Sintesi contrattuale del CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi"

(quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.

Per tutto quanto non previsto si rinvia al CCNL. Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)

Tabella 1: Note generali

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL CCNL E LIMITI NUMERICI	
Dal 01/08/2012 al 31/07/2015	
Parti stipulanti datoriali	CONFAZIENDA, CONFAZIENDA Turismo, FEDIMPRESE, UNICA, ANPIT, CIDEK
Parti stipulanti sindacali	CISAL, CISAL Terziario
Sfera d'applicazione: Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato tra i Datori di lavoro tra le Aziende e le Cooperative del Settore Turismo e Pubblici esercizi, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente. Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative.	

SEZIONE ECONOMICA

Tabella 2: Retribuzioni in vigore dal 01/08/2012 Art. 136. (Dal 01/03/2014 la P.B.N.M., le IMMC saranno aumentate, rispetto al loro valore attuale, nella misura riportata agli articoli 136 e 138 del CCNL).

Liv.	P.B.N.M. (o Oraria)	IMMC (12/13) ^a	Quota Mensile dell'IAMC (Annuale/13) ^b	Totale ^c
Q	*1.743,00	48,27	48,27	1.839,54
I	1.484,00	41,10	41,10	1.566,20
II	1.400,00	38,77	38,77	1.477,54
III	1.321,00	36,58	36,58	1.394,16
IV	1.239,00	34,31	34,31	1.307,62
V	1.191,00	32,98	32,98	1.256,96
VI	1.175,00	32,54	32,54	1.240,08
VII	1.101,00	30,49	30,49	1.161,98

*più indennità di Quadro di Euro 80,00.

NOTA BENE:

^a **Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (art. 138 IMMC):** l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è spettante a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza per 12 mensilità all'anno. Essa è erogata in base dell'effettiva presenza al lavoro e si ottiene moltiplicando il valore VM per il correttivo H in base ai giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$IMMC = VM \times H$$

Livello	VM (fino al 02/2014)	VM (dal 03/2014)
Quadro	52,29	53,60
I	44,52	45,63
II	42,00	43,05
III	39,63	40,62
IV	37,17	38,10
V	35,73	36,62
VI	35,25	36,13
VII	33,03	33,85

Assenze nel mese	Correttivo H
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

^b **Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (art. 138 IAMC):** l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è liquidato con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, in base alla seguente formula:

$$IAMC = (ORE ORDINARIE LAVORATE - 1640 \times TP) \times K$$

Livello	K (in €/h)
Quadro	3,11
I	2,68
II	2,33
III	2,10
IV	1,90
V	1,73
VI	1,58
VII	1,47

Entrambe le Indennità (sia IMMC sia IAMC) essendo condizionate e variabili, sono già comprensive di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita e, quindi, sono ininfluenti nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non saranno utili ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Le indennità saranno spettanti solo in caso di mancata contrattazione di secondo livello e decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.

Agli apprendisti non sono dovute le indennità di mancata contrattazione, sia IMMC che IAMC.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 70% del loro valore pieno, indipendentemente dall'effettiva presenza al lavoro che si realizzerà e, quindi, dell'importo che sarà riconosciuto.

° Al Totale Mensile della tabella 2 che precede, si deve aggiungere l'**Elemento Perequativo Regionale** (art. 137), introdotto per recuperare il differenziale del costo della vita tra le varie Regioni il quale è superiore al 30%. Esso è un elemento fisso della retribuzione, è dovuto per 13 mensilità ed è conforme alle seguenti tabelle:

LIV	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Val D'Aosta	Piemonte
Indici	114,4	112,8	112,6	111,9	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1
Q	166	157	156	152	148	135	129	121	121	114
1	143	135	134	131	128	117	111	105	105	98
2	125	118	117	114	112	102	97	92	92	86
3	113	107	106	103	101	92	88	83	83	77
4	102	97	96	94	92	84	80	75	75	70
5	93	88	88	86	84	76	73	68	68	64
6	86	81	81	79	77	70	67	63	63	59
7	80	76	75	73	71	65	62	58	58	55

LIV	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	101,3	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	92	68	44	43	39	35	32	1,7	0,6	0
1	80	59	38	37	33	30	28	1,5	0,5	0
2	70	51	33	33	29	26	24	1,3	0,4	0
3	63	46	30	30	26	24	22	1,1	0,4	0
4	57	42	27	27	24	22	20	1,0	0,3	0
5	52	38	25	24	22	20	18	1,0	0,3	0
6	48	35	23	22	20	18	17	0,9	0,3	0
7	44	33	21	21	19	17	15	0,8	0,3	0

Mensilità Contrattuali: 13

Divisore Giornaliero: 26

Divisore Orario: 173, con orario settimanale di 40 ore e 195, con orario settimanale di 45 ore

Tabella 3: Maggiorazioni Orarie sulla Retribuzione Oraria Normale.

Descrizione	Maggiorazione sulla RON
Lavoro ordinario non a turni (artt. 114, 115 e 116): a. ordinario festivo; b. ordinario notturno(*); c. ordinario festivo notturno.	10% 15% 20%
Lavoro ordinario a turni (artt. 114, 115 e 116): a. ordinario festivo; b. ordinario notturno; c. ordinario festivo notturno.	5% 10% 15%
Lavoro straordinario (art. 117): a. straordinario entro le 48 ore settimanali; b. straordinario eccedente la 48° ora settimanale; c. straordinario diurno festivo; d. straordinario notturno; e. straordinario notturno festivo.	15% 20% 25% 30% 35%
Lavoro parziale (art. 39): a. variazione prestazione a Tempo Parziale; b. supplementare nel Tempo Parziale Orizzontale (entro il limite del 25% del normale orario di lavoro annuo); c. supplementare nel Tempo Parziale Verticale (in giorni diversi da quelli pattuiti).	5% 15% 20%
Lavoro discontinuo o di semplice attesa (art. 111): a. straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale; b. straordinario eccedente la 54° ora settimanale.	15% 20%
Banca delle Ore (art. 118): a. intensificazione; b. Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 10% all'atto della cessazione); c. Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 20% alla liquidazione); d. Indennità di minor preavviso per ciascuna ora di intensificazione con minor preavviso: 1. da 72 a 24 ore; 2. da 24 a 0 ore.	5% 15% 25% 0,40€/h 0,80€/h

* per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 23:00 alle 6:00.

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

Tabella 4: Durata e Suddivisione in periodi dell'Apprendistato Professionalizzante. Art. 81

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico Pratica
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 6° livello permarrà al 7° livello anche nel secondo periodo.

SEZIONE NORMATIVA

Tabella 5: Classificazione unica. Autonomia, Qualifiche e Mansioni. Art. 104

Classificazione	Autonomia	Qualifiche	Mansioni
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	
1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive S
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto SA/Specializzato Provetto
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto S/Specializzato
5° Livello	Operativa	Impiegato/Operaio	Concetto/Qualificato S
6° Livello	Operativa	Impiegato/Operaio	Ordine S/Qualificato
7° Livello	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Ordine/Comune

Tabella 6: Classificazione del Personale. Artt. 97 e 104

DECLARATORIE*	
Quadri	<p>Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata, e quindi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di Particolare complessità operativa; - siano preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed all'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.
1° Livello	<p>Appartengono a questo livello gli Impiegati con "Funzioni Direttive S" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad alto contenuto professionale con uno specifico contributo all'andamento dell'attività generale o di settori organizzativi di notevole rilevanza nell'Azienda. Essi, in possesso d'elevate conoscenze tecniche, amministrative e commerciali, comunque acquisite, svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti; operano con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati dell'intera Azienda.</p>
2° Livello	<p>Appartengono al questo livello gli Impiegati con "Funzioni Direttive" intersettoriali che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale, con le deleghe di poteri e di firma ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono nelle aree di propria competenza interne od esterne all'Azienda, attività che richiedono ampie conoscenze specialistiche, comunque acquisite. Possono esercitare funzioni di coordinamento, responsabilità e controllo di Lavoratori, reparti ed uffici. In autonomia e, quando richiesto, con l'utilizzo corrente di più lingue straniere, gestiscono i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.</p>
3° Livello	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Impiegati di elevato concetto "Concetto SA", con specifica collaborazione, cui sono richieste particolari conoscenze amministrative o tecniche ed elevata esperienza, comunque acquisita, che operino, anche per la presenza di deleghe, in condizioni di autonomia funzionale ed operativa e di adeguata e determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, o che svolgono lavori che comportino un'elevata, specifica ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, comunque conseguite, con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri Lavoratori e dei risultati, anche formativi; - gli Operai "Specializzati Provetti" che, in condizione di autonomia funzionale ed operativa ed in possesso di elevate specifiche competenze tecniche e capacità documentali, coordinano un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori: rispondono dei risultati pratici ottenuti dal gruppo di lavoro; del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda; del rispetto delle norme legali e di buona tecnica; delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantiscono gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.
4° Livello	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Impiegati di "Concetto Super" che, in possesso di elevate competenze settoriali e con specifica collaborazione, operano in condizioni di autonomia funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, comunque acquisita, sono incaricati di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Possono coordinare e formare, nel proprio ambito di competenza, altri Lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti; - gli Operai "Specializzati" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia funzionale, scelgono l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attuano, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordinano un gruppo omogeneo di altri Lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. - i Lavoratori destinatari del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

5° Livello	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Impiegati Tecnici, Amministrativi o Commerciali di "Concetto", di provata esperienza, che con specifica collaborazione svolgono, con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari; - gli Operai "Qualificati Super" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, effettuano lavori che richiedono conoscenze tecniche particolari e capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e che individuano guasti di normale rilevazione ed eseguono lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrica, idraulica e/o meccanica o per la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un coordinatore di settore; - i Lavoratori destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 18 mesi di inserimento nella mansione.
6° Livello	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Impiegati di "Ordine Super" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolgono in condizioni di autonomia operativa uno o più lavori di elevato ordine che richiedono competenze acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano; - gli Operai "Qualificati" che, con specifica esperienza e collaborazione, eseguono in condizioni di autonomia operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che rispondono ad un coordinatore di settore; - i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 12 mesi di inserimento.
7° Livello	<p>A questo livello appartengono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Impiegati di "Ordine" che, in autonomia esecutiva, svolgono una o più mansioni d'ordine e con specifica collaborazione, operano sotto la direzione ed il controllo altrui seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute; - gli Operai "Comuni" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, eseguono lavori richiedenti il possesso di semplici conoscenze pratiche o svolgono mansioni esecutive di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedano il semplice possesso di conoscenze acquisite con ordinaria diligenza e modesta esperienza; - i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 8 mesi d'inserimento.

* **NOTA BENE:** per le esemplificazioni ed i profili si rinvia all'art. 97 e 104 del CCNL

Tabella 7: Disciplina per i Quadri. Artt. 97 – 103

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Orario a tempo parziale	Assunzione a tempo indeterminato parziale senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore.
Formazione e aggiornamento	Le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.
Assegnazione della qualifica	L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Per il tempo di assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.
Indennità di funzione	A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai Lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 80,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.
Assistenza sanitaria	Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale potrà essere istituita presso l'EN.BI.C..
Polizza assicurativa	Polizza assicurativa o forme equivalenti per la copertura, nei limiti dei massimali previsti, di spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili/penali, connesse all'esercizio delle proprie funzioni, non dipendenti da colpa grave o dolo; rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tabella 8: Istituti contrattuali.

Definizioni Art. 8, 97e 104	<p>Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla parte economica; - al "Datore di Lavoro" e al "Lavoratore"; - ai "giorni" e "giorni lavorabili"; - alla "Classificazione del personale".
Aumenti periodici di anzianità Art. 145	<p>Il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di Apprendistato). All'occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Viene corrisposto il 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.</p> <p>In caso provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo degli scatti sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento. La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" del Lavoratore.</p> <p>Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.</p>

	<p>Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:</p> <table border="1" data-bbox="603 241 1310 607"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>Importo</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>€ 40,00</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>€ 38,00</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>€ 37,00</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>€ 35,00</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>€ 34,00</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>€ 33,00</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>€ 32,00</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>€ 31,00</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Livelli</i>	<i>Importo</i>	Quadro	€ 40,00	I	€ 38,00	II	€ 37,00	III	€ 35,00	IV	€ 34,00	V	€ 33,00	VI	€ 32,00	VII	€ 31,00
<i>Livelli</i>	<i>Importo</i>																		
Quadro	€ 40,00																		
I	€ 38,00																		
II	€ 37,00																		
III	€ 35,00																		
IV	€ 34,00																		
V	€ 33,00																		
VI	€ 32,00																		
VII	€ 31,00																		
<p>Tredicesima Art. 139</p>	<p>In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà una gratifica natalizia o 13° mensilità di importo pari a una Retribuzione Mensile Normale. In caso di servizio inferiore all'anno sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio; a tal fine le frazioni che superano 15 giorni sono da considerarsi mese intero. Per i contratti a tempo indeterminato la contrattazione di secondo livello o il contratto individuale possono stabilire di erogare la tredicesima in rate mensili per 12 mensilità.</p>																		
<p>Trasferta Art. 156 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>In caso di prestazione per l'intero orario giornaliero ad almeno 70 km dalla sede di lavoro, o comunque raggiungibile in tempo normale superiore ad un'ora, al Lavoratore spetterà il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto dell'Azienda, documentate e nei limiti della normalità o definite dall'Azienda, oltre al rimborso spese non documentabili purché analiticamente attestate fino ad un importo massimo giornaliero € 12,00 e una diaria giornaliera, detta anche "indennità di trasferta" pari a 1/52° della PBNM. In caso di tempo di viaggio superiore alle 2 ore giornaliere, tale tempo sarà retribuito con il 70% della RON.</p> <p>Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda. Se il mezzo di trasporto è di proprietà del lavoratore, è corrisposto un rimborso spese pari al 70% del costo chilometrico ACI.</p> <p>La trasferta deve essere comunicata con almeno 3 giorni di preavviso.</p> <p>Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale.</p> <p>Ai Trasfertisti (lavoratori che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede: piazzisti, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre alle indennità definite precedentemente, sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.</p>																		
<p>Trasferimento Art. 155 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.</p> <p>Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il consenso è necessario se l'interessato è eletto a cariche sindacali.</p> <p>Il lavoratore ha diritto al rimborso: per spese effettivamente documentate di trasferimento, trasporto e trasloco; dell'eventuale affitto; dell'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta per un massimo di 9 settimane (ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto); in caso di trasloco del mobilio, 24 ore di preavviso straordinario retribuito o della relativa indennità; in caso di lavoratore capofamiglia, anche delle spese effettivamente documentate per ciascun convivente a carico, unitamente al 50% della diaria per il tempo previsto.</p> <p>Se trasferito all'estero, il lavoratore ha diritto all'indennità di trasferimento commisurata a 3 Retribuzioni Normali Mensili e se vi è comprovato trasferimento delle persone di famiglia, tale indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico.</p>																		
<p>Distacco Art. 157 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Per soddisfare un interesse dell'Azienda il lavoratore è posto temporaneamente a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività. In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore.</p> <p>Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti. In caso di distacco all'estero per un tempo inferiore i sei mesi, sarà corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, mentre nel caso di tempo superiore, salvo accordo tra le parti, si applicheranno i criteri già definiti per il trasferimento.</p>																		

<p>Indennità di cassa Art. 144</p>	<p>Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota.</p>																		
<p>Periodo di prova Art. 105</p>	<p>L'assunzione con periodo di prova deve risultare da atto scritto e non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo, escluso il caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario. In tale ipotesi, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Azienda, sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL. La durata in mesi è la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="651 504 1257 846"> <thead> <tr> <th>LIVELLO DI DESTINAZIONE</th> <th>PERIODO DI PROVA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>6 mesi*</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>6 mesi*</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>5 mesi*</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>4 mesi*</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>3 mesi*</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>60 giorni**</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>45 giorni**</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>30 giorni**</td> </tr> </tbody> </table> <p>*di calendario ** di effettivo lavoro</p> <p>Al fine di garantire un tempo minimo di verifica a favore del lavoratore, si pone una clausola di durata minima del periodo di prova pari al 50% della durata prevista dal presente CCNL. Salvo giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo ed entro il limite massimo dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore, senza preavviso o indennità sostitutiva, ma con diritto al Trattamento di Fine Rapporto. E' in ogni caso fatto salvo il diritto del lavoratore al libero recesso per tutta la durata del periodo di prova. Superato il periodo di prova l'assunzione si intende confermata ed tale periodo sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.</p>	LIVELLO DI DESTINAZIONE	PERIODO DI PROVA	Quadro	6 mesi*	I	6 mesi*	II	5 mesi*	III	4 mesi*	IV	3 mesi*	V	60 giorni**	VI	45 giorni**	VII	30 giorni**
LIVELLO DI DESTINAZIONE	PERIODO DI PROVA																		
Quadro	6 mesi*																		
I	6 mesi*																		
II	5 mesi*																		
III	4 mesi*																		
IV	3 mesi*																		
V	60 giorni**																		
VI	45 giorni**																		
VII	30 giorni**																		
<p>Orario di lavoro Artt. 109 – 113 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Definizione: qualsiasi periodo in cui il Lavoratore è a disposizione del Datore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Normalmente la durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p>Per far fronte a eventi improvvisi ed imprevedibili o intensificazioni dei servizi richiesti, l'Azienda può realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore. La durata media dell'orario di lavoro, per ogni periodo di 45 giorni non dovrà superare le 58 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario; per un periodo di 6 mesi, non deve superare le 48 ore settimanali. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili di orario, includendo la domenica come giorno lavorativo. In caso di istituzione di turni di lavoro giornalieri, il lavoratore non può rifiutarsi di effettuarli.</p> <p>Sospensione: in caso di sospensione inferiore ai 30 minuti, per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, ha diritto alla normale retribuzione; se invece pari o superiore i 30 minuti, il Datore può porre in libertà il lavoratore con conseguente interruzione della retribuzione.</p> <p>Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia: per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, ecc.), la durata del contratto può essere fissata in 45 ore ordinarie, con retribuzione commisurata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro, ma soggetti alla durata massima settimanale. Superato l'orario di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria con la maggiorazione del 15% (per le prime 8 ore di straordinario) o del 20% (per quelle eccedenti l'ottava).</p>																		
<p>Lavoro a tempo parziale Artt. 38 - 42</p>	<p>Definizione: comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto quello ordinario previsto nel CCNL, e può essere orizzontale (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorati), verticale (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana) e misto (combinazione delle due tipologie precedenti).</p> <p>La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.</p> <p>Clausole flessibili: necessita, di norma, della volontà di entrambe le parti, risultante da atto scritto, con indicazione della durata, dei giorni e di un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.</p> <p>Le variazioni inferiori al mese, per il periodo in cui sono effettuate, comportano una maggiorazione del 5% della RON.</p> <p>È consentito, anche senza il consenso del Lavoratore, per punte di attività o sostituzione di lavoratori assenti, la prestazione supplementare fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro, compensato con la maggiorazione del 15% della RON.</p> <p>Nel caso di lavoro a tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento in giorni ulteriori, retribuito con la maggiorazione del 20% della RON.</p> <p>La trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti.</p>																		

	<p>Condizioni di assunzione: la prestazione sarà fissata tra Datore e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 16 ore nel caso di orario ridotto settimanale; 64 ore nel caso di orario ridotto mensile; 532 ore nel caso di orario ridotto annuale. <p>Post partum e assistenza o cura di invalidi/tossicodipendenti: le domande saranno accolte nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e del criterio cronologico nella presentazione della domanda, con dei limiti numerici previsti nel CCNL.</p>
<p>Riposo giornaliero e settimanale Artt. 119 e 120 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>In attesa di regolamentazione, è consentito il frazionamento del riposo giornaliero <i>per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare</i>, nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> cambio del turno; interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature; attività straordinarie finalizzate alla sicurezza; allestimenti in fase di avvio di nuove attività; quando l'intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore; vigilanza degli impianti e custodia; tempo degli inventari, redazione bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari. <p>Il riposo settimanale deve essere di 24 ore, in aggiunta a quello giornaliero, ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica.</p> <p>Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello, e mediante questa, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.</p> <p>In via transitoria, in mancanza di accordi di secondo livello, il numero di riposi che, in ciascun anno possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana, è pari a 20.</p> <p>In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore a titolo risarcitorio una indennità fissa di euro 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di due settimane al mese.</p>
<p>Banca delle ore Art. 118 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:</p> <ol style="list-style-type: none"> intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione (superare l'orario normale di lavoro nel limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, accreditando le ore eccedenti in Banca delle Ore con maggiorazione del 5% della RON); recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione; ridurre l'orario di lavoro (rarefazione) a fronte di successiva prevedibile intensificazione (il Datore, potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle ore, senza riconoscere alcuna maggiorazione). <p>Il limite massimo potrà essere di 168 ore a favore del Datore o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo.</p> <p>L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 15% (5% all'atto dell'intensificazione e 10% al momento di chiusura del rapporto).</p> <p>Su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 20%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 25% (5% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).</p> <p>La comunicazione d'intensificazione dovrà avvenire con preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, 24 ore; la volontaria accettazione del minor preavviso determina il diritto alle indennità previste nella tabella 3 della presente Sintesi.</p> <p>Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti e benefici saranno proporzionati pro-quota.</p> <p>Le maggiorazioni non concorrono a formare base di calcolo per il TFR e per retribuzioni differite per festività e ferie.</p>
<p>Ferie Art. 124</p>	<p>28 giornate di calendario, pari a 4 settimane (160 ore lavorative) comprensivi dei relativi sabati e domeniche. Durante il periodo spetta al lavoratore la retribuzione mensile lorda normale. È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie non possono essere frazionate in più di 2 periodi. <u>È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</u></p> <p>Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro.</p> <p>Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 7 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà il con diritto del lavoratore al godimento del periodo feriale residuo.</p>

<p>Congedo per matrimonio Art. 126</p>	<p>In occasione di matrimonio, ai lavoratori sarà concesso un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni di calendario consecutivi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Durante il congedo matrimoniale, il lavoratore percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
<p>Permessi sindacali Art. 14</p>	<p>I lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.</p>
<p>Permessi retribuiti Art. 121</p>	<p>48 ore annuali (comprenditive delle 32 ore annuali di festività abolite): concesse per brevi permessi retribuiti (senza maggiorazioni) per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori ecc.), attraverso la richiesta con 1 giorno di anticipo, salvo casi necessità e urgenza. In caso di mancata fruizione, il lavoratore ha il diritto alla corrispondente indennità sostitutiva.</p> <p>Funzioni elettorali: richiesta con almeno un giorno di anticipo e diritto di assentarsi per tutto il giorno corrispondente alle consultazioni elettorali e referendarie. Diritto alla Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
<p>Permessi straordinari retribuiti Art. 121</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; - 2 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio; - 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari conviventi con il lavoratore; - secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo. <p>In tutti i casi percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni. In casi di forza maggiore il lavoratore potrà concordare congedi retribuiti deducibili anche dai permessi retribuiti spettanti o dalla Banca delle Ore.</p>
<p>Permessi non retribuiti Art. 121</p>	<p>Possono essere concessi al lavoratore 48 ore l'anno di permesso non retribuito, usufruite in gruppi di 8 ore. Per gravi e comprovate esigenze personali e familiari, si può concedere al lavoratore un periodo di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione e, conseguentemente, la non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, salvo l'anzianità di servizio.</p>
<p>Permessi di studio Art. 128</p>	<p>Permesso per il giorno dell'esame: concordando orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la preparazione agli esami, il lavoro straordinario, in quanto conseguente a evento imprevedibile è considerato obbligatorio. Ai lavoratori che frequentano corsi di diversi da quelli professionali e di formazione. È necessaria la documentazione delle prove di esame. Diritto di percepire la retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.</p> <p>Congedo per massimo 6 mesi: ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma di laurea e per attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. Può essere frazionato compatibilmente con i carichi di lavoro, preavviso pari al triplo della sua durata con il limite di mesi 3. Retribuzione e contribuzione non sono previste.</p>
<p>Indennità di disagio Art. 159 – 175</p>	<p>Per le Aziende che occupino più di 15 dipendenti inclusi gli Apprendisti sono previste, caso per caso e secondo le occorrenze, alcune indennità che saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese. Non ne avranno diritto i Lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità e sospensione disciplinare. Per le Aziende con meno di 15 dipendenti è possibile l'erogazione delle indennità previo accordo di secondo livello territoriale o aziendale, con assistenza delle parti da parte dell'En.Bi.C.</p> <p>Riepilogo indennità previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. indennità di trasporto comuni con più di 1.000.000 di abitanti; 2. indennità di trasporto comuni con più di 400.000 di abitanti; 3. indennità di trasporto comuni con più di 120.000 di abitanti; 4. indennità di trasporto comuni con più di 15.000 di abitanti; 5. indennità sotterranei; 6. indennità di mensa; 7. indennità di mezzi pubblici; 8. indennità locali rumorosi; 9. indennità valori; 10. indennità di vestiario. <p>Per la loro disciplina si rinvia al Titolo XLV del CCNL. Inoltre, sono previste azioni positive a favore dell'occupazione femminile e trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, per genitori di portatori di handicap e tossicodipendenti.</p>
<p>Maternità Artt. 129 – 131</p>	<p>Congedo di maternità/paternità: 5 mesi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) ed eventuale maternità anticipata verificate le condizioni alla DTL o all'ASL. Indennità dall'Inps all'80% della Retribuzione Media Giornaliera, ed integrazione datoriale del 20% del valore dei ratei afferenti la 13° mensilità. Prevista la copertura previdenza al 100%. Può essere richiesta dal padre nei casi di morte/grave infermità, abbandono del bambino dalla madre o affidamento esclusivo al padre, dopo la nascita del bambino, percependo la stessa indennità. È previsto un congedo obbligatorio per il padre, della durata di un giorno entro 5 mesi dalla nascita del bambino, oltre alla facoltà di altre due giornate in alternativa alla madre.</p> <p>Congedo parentale: (ex maternità facoltativa) 6 mesi continuativi o frazionati, 10 mesi in caso di un solo genitore, con periodo di godimento nei primi 8 anni di vita del bambino e indennità economica pari al 30% per massimo 6 mesi goduti nei primi 3 anni di vita del bambino, per i restanti se soddisfatta condizione di reddito richiesta. Stesse condizioni per richiesta del padre.</p>

	<p>Riposi giornalieri: 2 ore di permesso se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore, 1 ora permesso se inferiore. Si ha il diritto di uscire dall'orario di lavoro entro il primo anno di vita del bambino. Le ore di riposo sono retribuite con retribuzione normale a carico dell'Inps. Godimento possibile anche al padre se il figlio è affidato solo a lui e la madre non se ne avvale o è lavoratrice autonoma.</p> <p>Malattia del bambino: per i primi tre anni di vita del bambino per tutto il periodo della malattia, dai 3 agli 8 anni 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Non spetta nessuna retribuzione ma, decorre comunque l'anzianità di servizio. La copertura previdenziale è al 100% fino al terzo anno di vita e dal 3° all'8° è ridotta, con possibilità di integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p> <p>Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti e visite mediche, con normale retribuzione e copertura previdenziale.</p>
<p>Malattia o infortunio non professionali Art. 132</p>	<p>Condizioni: comunicazione al datore dell'assenza entro 4 ore dall'inizio del lavoro e trasmissione del certificato all'Azienda entro il giorno successivo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate.</p> <p>Periodo di comportamento: <u>fino a 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni solari, frazionati o continuati;</p> <p><u>oltre i 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni incrementati di 20 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p> <p>Indennità INPS: <u>dal 4° al 20° giorno:</u> spetta il 50% della retribuzione media giornaliera; <u>dal 21° fino al 180° giorno:</u> spetta il 66,66%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>dal 1° al 3° giorno:</u> 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, corrisposta solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza, salvo terapie salvavita e ricovero ospedaliero documentati; <u>dal 4° al 20° giorno:</u> integrazione pari al 25% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza; <u>dal 21° al 180° giorno:</u> integrazione pari al 35% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 35% della normale retribuzione, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto, sopra anche detto periodo di comportamento contrattuale.</p> <p>Dovute al lavoratore anche le prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale.</p> <p>In caso di infortunio non sul lavoro o in itinere, il datore di lavoro ha la facoltà di rivalersi sul terzo, eventualmente responsabile, delle somme corrisposte al lavoratore in conseguenza all'infortunio.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento: prima dello scadere del periodo di comportamento il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita (art. 134).</p> <p>Previdenza: copertura nei limiti del periodo di comportamento retribuito.</p> <p>Ferie: se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, vengono sospese nelle ipotesi di ricovero giornaliero o prognosi superiore a 7 giorni.</p>
<p>Malattia o infortunio professionali Art. 133</p>	<p>Condizioni: L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>Periodo di comportamento: <u>infortunio sul lavoro:</u> diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, comunque non oltre la data indicata nel certificato medico; <u>malattia professionale:</u> conservazione del posto per 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del calcolo del periodo di comportamento decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso. Se superati 30 giorni dalla scadenza del periodo di comportamento il datore non procede al licenziamento del lavoratore, si considera sospeso il rapporto dalla data di compimento del periodo di comportamento. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comportamento. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine della malattia non si ripresenti a lavoro sarà considerato dimissionario.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento: prima dello scadere del periodo di comportamento il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita con durata massima di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi.</p> <p>Indennità INAIL: <u>dal 4° al 90° giorno:</u> 60% della retribuzione media giornaliera; <u>dal 91° giorno:</u> il 75%.</p> <p>Integrazione datoriale: Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale netta percepita dal Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale netta entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p>

	<p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p> <p>Previdenza: copertura nel limite massimo del periodo di comporto retribuito.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>																
<p>Aspettativa non retribuita per ragioni di salute Art. 134</p>	<p>Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari ed entro il termine del periodo di comporto, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Tale periodo non è retribuito e non decorre l'anzianità ad alcun effetto, ivi compreso il TFR. Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, dimissionario.</p> <p>Il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa, e se in assenza di accordo scritto con il datore, presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p> <p>Il Lavoratore dipendente ammalato od infortunato sul lavoro, potrà chiedere un ulteriore prolungamento del periodo di aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari a 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata con il massimo di 3 mesi.</p>																
<p>Preavviso Art. 211</p>	<table border="1" data-bbox="571 1133 1337 1550"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>Fino a 5 anni d'anzianità</i></th> <th><i>Fino a 10 anni d'anzianità</i></th> <th><i>Oltre a 10 anni d'anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro I livello II Livello</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>III Livello IV Livello V Livello</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> <td>60 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>VI Livello VII Livello</td> <td>20 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui sopra, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.</p> <p>Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.</p>	<i>Livelli</i>	<i>Fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>Oltre a 10 anni d'anzianità</i>	Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
<i>Livelli</i>	<i>Fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>Oltre a 10 anni d'anzianità</i>														
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario														
III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario														
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario														
<p>Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 125</p>	<p>Salvo Accordi di secondo livello, può variare dai 30 minuti ad un massimo di 3 ore, ed è concordata tra i lavoratori e il datore di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio, per quanto possibile, conciliate con quelle del lavoratore.</p>																
<p>Mansioni del lavoratore Art. 106 - 108</p>	<p>Mansioni promiscue: lavoratore adibito con carattere di prevalenza a una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato a categoria superiore con la relativa retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo complessivo delle attività svolte. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.</p>																

	<p>Mutamento di mansioni: il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali se compatibili con le competenze acquisite e con il livello d'inquadramento. Se adibito a mansioni superiori per un mese solare, percepirà la relativa retribuzione del livello superiore. Se tale modifica si protrae per più di 3 mesi consecutivi, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Jolly: mansioni che comprendono qualifiche che si articolino su più categorie. L'inquadramento sarà al livello della mansione più qualificata.</p>
<p>T.F.R. Artt. 140 - 142</p>	<p>Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il trattamento si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione lorda mensile normale e tredicesima dovute per l'anno stesso, diviso 13,5.</p> <p>È corrisposto all'atto della cessazione tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione ma, comunque, non superiore a 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.</p> <p>Anticipazioni: fino al 70% dell'importo per i lavoratori con almeno 8 anni di servizio, secondo previsioni legali.</p>

Tabella 9: Tipologie contrattuali.

<p>Apprendistato Artt. 81 - 93</p>	<p>Tipologie di Apprendistato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 16 e 18 anni, e la durata massima prevista è di 3 anni. 2. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. È rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni. 3. Apprendistato professionalizzate. Rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni che vogliono conseguire una qualifica attraverso il lavoro. <p>Per la disciplina del Contratto di Apprendistato si rinvia all'Accordo Interconfederale dell'Apprendistato del 29 Aprile 2013, in allegato 1 al presente CCNL.</p>
<p>Telelavoro Artt. 61 - 72</p>	<p>Lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e rete di comunicazione tra telelavoratore e datore. Può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (uso di apparecchiature portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione svolta presso l'Azienda).</p> <p>La postazione, i collegamenti telematici, le manutenzioni, le spese di gestione e la fornitura dei necessari supporti tecnici sono a carico del datore. Il recesso immotivato del telelavoratore, entro 3 anni dalla costituzione del rapporto, comporta che le spese sostenute siano pro-quota a carico del lavoratore. Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. L'azienda adotterà tutte le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, con responsabilità del rispetto di tali norme in capo al telelavoratore. Le eventuali questioni dubbie in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e responsabilità, dovranno essere definite dalla Commissione Bilaterale.</p> <p>Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le parti stipulanti il CCNL, è demandato di approfondire alcune materie relative al rapporto di Telelavoro.</p>
<p>Tempo determinato Artt. 43 - 46</p>	<p>L'assunzione deve risultare da atto scritto con apposizione del termine, contenente elementi previsti legalmente. Nel caso di primo rapporto di lavoro a tempo determinato con il Lavoratore, è ammessa l'apposizione del termine per il massimo di 12 mesi, anche senza precisarne i motivi, e per lo svolgimento di qualsiasi mansione. Quando tale contratto ha una durata prevista inferiore a 12 mesi, è ammessa una sola proroga al massimo fino al raggiungimento del termine complessivo di mesi 12. Escluso il caso che precede, l'apposizione del termine è consentita in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.</p> <p>In generale il contratto non deve superare i 36 mesi di effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e lavoro somministrato, ad eccezione della c.d "deroga assistita" di ulteriori 12 mesi a condizione che sia stipulata presso la D.P.L. competente e con l'assistenza di una rappresentanza sindacale. La limitazione alla successione non trova applicazione nelle attività stagionali, nonché per attività produttive/commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni climatiche o connesse a ricorrenze e festività, per massimo 6 mesi all'anno. La tredicesima mensilità per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi, può essere corrisposta mensilmente mediante riconoscimento del 8,33% della retribuzione mensile lorda normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato. Tale facoltà è ammessa con accordo delle Parti o con la contrattazione di secondo livello.</p>

Tabella 10: Particolari istituti contrattuali

<p>Somministrazione di lavoro Artt. 78 - 80</p>	<p>L'Azienda, che assume le vesti di "utilizzatore", per soddisfare le esigenze lavorative può ricorrere alla somministrazione di lavoro che potrà essere, come previsto dalla Legge, a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra l'Utilizzatore e il Lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, non sono richieste le indicazioni delle motivazioni. I lavoratori somministrati, non possono superare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti:</p> <table border="1" data-bbox="671 398 1238 539"> <thead> <tr> <th><i>Lavoratori dipendenti</i></th> <th><i>Lavoratori somministrati</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 10</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Da 11 a 15</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Da 16 a 30</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Non si può ricorrere al lavoro somministrato se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione.</p>	<i>Lavoratori dipendenti</i>	<i>Lavoratori somministrati</i>	Da 0 a 5	2	Da 6 a 10	3	Da 11 a 15	4	Da 16 a 30	5
<i>Lavoratori dipendenti</i>	<i>Lavoratori somministrati</i>										
Da 0 a 5	2										
Da 6 a 10	3										
Da 11 a 15	4										
Da 16 a 30	5										
<p>Lavoro Intermittente Artt. 73 - 77</p>	<p>Contratto di lavoro, determinato od indeterminato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione dell'Azienda, che può utilizzarne le prestazioni, nelle ipotesi di:</p> <ol style="list-style-type: none"> svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e per i casi di svolgimento straordinario di lavoro (guardiani, sorveglianza, addetti a centralini telefonici e fattorini); prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di e con più di 55 anni se in mobilità e di collocamento, anche pensionati; prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi di ferie estive e vacanze natalizie e pasquali. <p>Presso lo stesso Datore di Lavoro, per ciascun lavoratore, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi. Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello, che sarà proporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Qualora il lavoratore si impegni a restare in attesa di chiamata, ha diritto a percepire un'indennità di disponibilità, che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile lorda normale. Non si può ricorrere al lavoro intermittente se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione. Il Datore di lavoro deve comunicare alla D.T.L. competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, secondo le modalità previste per Legge.</p>										
<p>Lavoro ripartito Art. 60</p>	<p>Due lavoratori dipendenti svolgendo il medesimo lavoro, alternandosi, garantiscono un'unica prestazione di lavoro, con diritto, a parità di mansioni, al trattamento economico pari a quello di un lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate. Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo i casi in cui l'Azienda chieda all'altro lavoratore di adempiere all'obbligazione lavorativa integralmente o parzialmente, trasformando il rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.</p>										
<p>Contratto espansivo Art. 58</p>	<p>Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo che preveda, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.</p>										
<p>Contratto difensivo Art. 59</p>	<p>Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, al fine di ridurre i licenziamenti previsti.</p>										

Tabella 11: Ente Bilaterale Confederale. Artt. 28 – 32.

<p>EN.BI.C. Art. 28</p>	<p>È costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie il CCNL. Regola il sistema di prestazioni e servizi presenti nel CCNL, con finalità formative, a sostegno dell'occupazione, sociali, di monitoraggio, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione delle controversie, di emanazione regolamenti, di gestione dei contributi obbligatori, di conciliazione e certificazione.</p>
<p>Iscrizione obbligatoria Art. 29</p>	<p>Per quanti applicano il CCNL vi è obbligatorietà dell'iscrizione sia delle Aziende che dei Lavoratori, nonché relative contribuzioni. L'iscrizione deve avvenire entro il primo mese di applicazione del Contratto, con contributo a carico dell'Azienda di una quota "una tantum" di € 60,00 e di una quota "una tantum" per singolo Lavoratore di € 20,00. I lavoratori neo assunti saranno iscritti entro 5 giorni dall'inizio del lavoro.</p>

Contributi obbligatori Art. 30	Corrisposti mensilmente dal datore di lavoro e dal lavoratore, per le prestazioni sanitarie previste e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.		
Contributi per i rapporti di lavoro inferiore ai 12 mesi Art. 30	Contributo mensile Datori di lavoro (fisso per 12 mensilità): 2,50€ * Contributo mensile Lavoratori (fisso per 12 mensilità): 0,50 € * Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali: 3,00 € * <i>*contributo mensile per ogni lavoratore in forza.</i>		
Contributi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiore i 12 mesi Art. 30		Mensili*	Annui
	Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	7,50 €	90,00 €
	Lavoratori (fisso per 12 mensilità)	1,50 €	18,00 €
	Totale contributi	9,00 €	108,00 €
<i>* per ciascun lavoratore in forza, a tempo pieno o parziale e apprendisti.</i>			
Contributo per prestazioni integrative al S.S.N. Art. 30		Mensili*	Annui
	Datore di lavoro (fisso per 13 mensilità)	20,00 €	260,00 €
	* Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza, con diritto dello stesso di usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni o, in attesa del perfezionamento del sistema di mutualità, tramite voucher. <i>Resta inteso che tali contributi sono dovuti esclusivamente per i dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali. Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all'art. 31, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.</i>		
Elemento Retributivo Perequativo Art. 31	Per i dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno, ai quali non competono le prestazioni integrative, sarà corrisposto l'Elemento Retributivo Perequativo, pari a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita e TFR spettanti.		
Commissioni Art. 33 e 34	Sono istituite, nell'ambito dell'Ente Bilaterale: 1. la Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione; 2. la Commissione di Certificazione e Conciliazione. 3. la Commissione per la Sicurezza sul lavoro; 4. la Commissione per la Formazione; 5. la Commissione Pari Opportunità, 6. l'Osservatorio sul mercato del lavoro. Per le relative competenze si rinvia a quanto stabilito nel CCNL.		
Interpretazioni e testo contrattuale	Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "in corsivo" nel Testo contrattuale editato nel sito dell'ENBIC, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.		
Allineamenti contrattuali Art. 177	In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi: Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento. Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla P.B.N.M. per 13 mensilità, dall'E.P.M.R., dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato. Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate. Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 70% del loro valore pieno. Per garantire la correttezza dell'Allineamento e per agevolare il lavoro degli addetti, le Parti hanno previsto un servizio di "Allineamento contrattuale" da richiedere all'indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it. Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it		
Co. As. Co. Art. 27	Contributo di Assistenza Contrattuale: per garantire la pratica realizzazione degli strumenti contrattuali paritetici elencati in precedenza, è determinato a carico dei Datori di lavoro un contributo obbligatorio inderogabile pari ad € 20,00 per ciascun dipendente per 13 mensilità. Il versamento dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dall'Associazione Datoriale firmataria alla quale l'Azienda aderisce.		

Tabella 12: Parti speciali

<p>Aziende Alberghiere Art. 212 – 234</p>	<p>Orario settimanale di lavoro: è fissato in cinque giornate e mezza. Ferma restando la ripartizione in cinque giornate e mezza, diversi criteri potranno essere contrattati a livello territoriale e aziendale.</p> <p>Orario giornaliero: si svolge in 1 o 2 turni, diversi criteri di distribuzione potranno essere stabiliti dalla contrattazione di secondo livello. Salvo condizioni di miglior favore il nastro orario per il personale di sala, ricevimento e portineria è di 14 ore e di 12 ore per il restante personale.</p> <p>Lavoro notturno: in deroga a quanto previsto dal CCNL il lavoro svolto dalle ore 24 alle ore 6 viene retribuito con la maggiorazione oraria del 25%; per il personale con qualifica notturna la maggiorazione è del 15%; per il personale che sostituisce quello con qualifica notturna compete la normale maggiorazione del 20%. Dalle ore 22 alle ore 24 il lavoro è retribuito con la quota ordinaria.</p> <p>Periodo di prova: è stabilito per tutto il personale in 10 giorni lavorativi. E' escluso dal periodo di prova chi ha già prestato servizio nella stessa Azienda.</p> <p>Malattia e alloggio: è facoltà del Datore di lavoro far trascorrere il periodo di infermità del Lavoratore in Azienda, in caso di anticipazione delle spese sanitarie il Lavoratore sarà tenuto al relativo rimborso; in caso di allontanamento da parte del Datore, questi dovrà per tutta la durata dell'evento morboso sostenere le spese di vitto e alloggio.</p> <p>Festività: il personale che presta la propria opera nelle festività, è dovuta la maggiorazione per lavoro straordinario festivo del 20%.</p>
<p>Publici esercizi Art. 235 - 258</p>	<p>Personale stagionale</p> <p>Aumenti retributivi: al personale assunto con contratto stagionale verranno riconosciute le maggiorazioni del 20% per ingaggio fino a un mese e del 15% per ingaggio fino a due mesi.</p> <p>Condizioni di miglior favore: spetta all'En.Bi.C il compito di stabilire eventuali maggiorazioni anche tramite accordi integrativi provinciali.</p> <p>Trattamento economico dei percentualisti nei pubblici esercizi</p> <p>Minimi retributivi per percentualisti: sono previste delle percentuali minime e massime di servizio per ristoranti, Aziende bar, caffè e similari, bottiglierie, fiaschetterie, servizi per banchetti.</p> <p>Tredicesima e quattordicesima: i lavoratori a percentuale in servizio percepiranno nei mesi di giugno e dicembre le mensilità aggiuntive calcolate sulla paga base nazionale integrata di eventuali terzi elementi, scatti di anzianità e trattamenti integrativi.</p> <p>Percentuale di servizio: la percentuale di servizio dovrà essere determinata e liquidata secondo gli accordi stipulati in forma scritta al momento dell'assunzione dei lavoratori. Le Parti potranno stabilire gli importi delle percentuali di servizio secondo il seguente parametro:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. locali di lusso dal minimo del 15% al massimo del 25%; 2. locali non di lusso dal minimo del 10% al massimo del 20%; 3. altri locali dal minimo del 10% al massimo del 15%. <p>Conversione a retribuzione fissa: è facoltà di ciascun lavoratore assunto con contratto a percentuale di optare per la retribuzione in cifra fissa, la comunicazione deve avvenire con almeno 15 giorni di preavviso in forma scritta e non può essere rifiutata dal Datore di lavoro. La richiesta di passaggio da retribuzione fissa a retribuzione percentuale è vincolata all'approvazione aziendale.</p> <p>Nastro orario settimanale: l'orario di lavoro è fissato in 5 o 6 giornate, la contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire diversi criteri di ripartizione.</p> <p>Nastro orario giornaliero: la determinazione è demandata alla contrattazione collettiva di secondo livello, in ogni caso l'orario giornaliero non potrà essere suddiviso in più di due frazioni. Il Datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dei Lavoratori e delle disposizioni sull'orario di lavoro previste dal CCNL, organizza i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio.</p> <p>Lavoro notturno: le ore di lavoro notturno svolte dalle 24 alle 6, vengono retribuite con la maggiorazione del 25%, fatte salve condizioni di miglior favore.</p> <p>Lavoro straordinario: è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 40% se notturno, 50% se notturno festivo. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 23 e le ore 6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per lavoro orario notturno e la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Festività: al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'Art. 121 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%. Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività, in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal Datore di lavoro una giornata di retribuzione. Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione, ragguagliata ad ore di lavoro.</p> <p>Ferie: al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione; a quello retribuito con sistema misto sarà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione.</p>

	<p>Norme per i locali notturni Definizione: si considerano locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano intrattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino le prime ore del mattino senza limitazione. Integrazione mensile: ai maitre o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi tramite l'En.Bi.C. e/o contratti integrativi territoriali, fermo restando che non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere. Norme per la ristorazione collettiva Cambio di proprietà: in caso di subentro di una diversa impresa di ristorazione collettiva in appalto già in funzione, l'Impresa subentrante dovrà riassumere tutto il personale in forza con più di tre mesi di anzianità e senza periodo di prova. L'anzianità maturata verrà riconosciuta dall'impresa subentrante. Orario di lavoro: l'orario di lavoro delle mense, potrà essere modificato con preavviso di almeno 30 giorni nel caso il committente cambi gli orari in cui richiedere il servizio. Astensione in mense operanti in servizi pubblici essenziali: in relazione a servizi di ristorazione presso strutture ospedaliere e scuole, le Organizzazioni sindacali si asterranno, nel proclamare azioni di lotta, secondo le previsioni della normativa per i Servizi Pubblici essenziali. Refezione: i Lavoratori hanno diritto a due pause di 15 minuti ciascuna, una la mattina e una il pomeriggio, in cui potranno consumare una colazione leggera utilizzando cibi e bevande presenti in mensa. Tale refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.</p>
<p>Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta Art. 259</p>	<p>Per esigenze specifiche del territorio di complessi turistici, è data la possibilità con la contrattazione di secondo livello certificati dall'En.Bi.C., individuare forme di diversa articolazione dei nastri orari e della organizzazione del lavoro, rispetto a quanto stabilito nel CCNL.</p>
<p>Stabilimenti balneari Art. 260 – 261</p>	<p>L'interruzione meridiana negli stabilimenti non potrà essere inferiore alle 3 ore né superiore alle 4, salvo orario a turni. Il lavoro straordinario è compensato con la maggiorazione del 15% per il lavoro diurno, del 40% per il notturno e del 50% per il notturno festivo.</p>
<p>Alberghi diurni Art. 262</p>	<p>Valgono le norme generali previste nel CCNL salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione. Gli orari di lavoro potranno essere modulati e comunicati per iscritto ai Lavoratori, o per l'intera forza lavoro o per specifici gruppi, secondo le esigenze dell'Impresa.</p>
<p>Agenzie di viaggio Art. 263 – 268</p>	<p>Orario di lavoro: nelle Agenzie di Viaggio e nei Tour Operator l'orario di lavoro settimanale è articolato su 5 giornate lavorative. La giornata di libertà, oltre a quella del riposo settimanale di Legge, potrà essere goduta in 1 intera giornata o in 2 mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei Lavoratori, salvo deroghe da concordarsi per i periodi di alta stagione. Orario di lavoro settimanale per i periodi di alta stagione: le Agenzie di Viaggio e i Tour Operator potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai dipendenti di fornire sino a un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile, per venire incontro a esigenze di alta stagione. L'impresa che intenda usare orario flessibile dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni. Lavoro straordinario: in deroga a quanto previsto dal CCNL il lavoro straordinario sarà retribuito con una ulteriore maggiorazione del 10% da applicarsi alle maggiorazioni previste all'Art. 117 del CCNL. Missioni e trasferimenti: in aggiunta alle previsioni economiche del presente CCNL, saranno riconosciute ai Dipendenti: 1. rimborso di eventuali spese sostenute per posta, telefoni e fax; 2. indennità di trasferta pari a 15 euro al giorno. Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura della indennità di trasferta sarà in ogni caso pari a 10 euro al giorno. La trasferta deve durare almeno 6 ore consecutive. Lavoratore fuori sede: qualora il Lavoratore sia comandato per lavoro fuori sede, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. Ove gli venga richiesto di rientrare alla sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoratore cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quando è necessario per raggiungere la sede. Le spese di vitto e alloggio saranno rimborsate dal Datore. Provvigioni: la media delle retribuzioni dovrà garantire, per almeno 6 mesi di ciascun anno, una retribuzione netta superiore del 5% a quella che il Lavoratore percepirebbe in caso di retribuzione fissa.</p>