

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Dott. Giuseppe Praticò

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacati Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Rajaa Jennane

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

**CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE
TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI**

ROMA, 21/04/2026

PREMESSA AL CCNL



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del settore Turismo e Pubblici Esercizi, di cui all'art. 2 del presente Contratto ed il relativo personale dipendente.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

SOMMARIO

PARTE GENERALE

- Articolo 1 - Inscindibilità delle norme contrattuali
- Articolo 2 – Settori merceologici
- Articolo 3 - Classificazione del personale ed inquadramento
- Articolo 4 – Tabella retribuzione
- Articolo 5 – Passaggi di qualifica
- Articolo 6 – Mansioni promiscue
- Articolo 7 – Norme specifiche per Area Quadri
- Articolo 8 – Ente Bilaterale e composizione delle controversie
- Articolo 9 – Attività sindacale
- Articolo 10 – Secondo livello di contrattazione
- Articolo 11 – Disciplina dell'Apprendistato
- Articolo 12 - Contratto a tempo parziale
- Articolo 13 – Lavoro a tempo determinato
- Articolo 14 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Articolo 14/BIS Lavoro Extra e di surroga – Lavoratori studenti
- Articolo 15 – Lavoro Ripartito e Lavoro Intermittente
- Articolo 16 – Instaurazione del rapporto di lavoro
- Articolo 17 - Periodo di prova
- Articolo 18 – Lavoro minorile
- Articolo 19 – Orario di lavoro
- Articolo 19/bis – Telelavoro e Smart-Working
- Articolo 19/ter – Banca delle ore
- Articolo 20 – Riposo settimanale
- Articolo 21 – Festività
- Articolo 22 - Ferie
- Articolo 23 – Permessi e congedi
- Articolo 24 – Norme di comportamento
- Articolo 25 – Sanzioni disciplinari
- Articolo 26 – Trattamento economico




Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Articolo 27 - Corresponsione della retribuzione

Articolo 28 – Scatti di anzianità

Articolo 28/BIS – Indennità di cassa e maneggio denaro

Articolo 29 – Mensilità supplementari

Articolo 30 – Sospensione del rapporto di lavoro-Malattia e Infortunio

Articolo 31 – Infortunio

Articolo 32 - Conservazione del posto

Articolo 33 – Maternità e Paternità

Articolo 34 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 35 – Preavviso

Articolo 36 – Dimissioni

Articolo 37 - Giusta Causa

Articolo 38 – Licenziamenti individuali

Articolo 39 – Trattamento di fine rapporto

Articolo 40 – Vigenza contrattuale

Articolo 41 – Trattamento economico dei percentualisti

Articolo 42 – Norme per i locali notturni

Articolo 43 – Esclusiva di stampa

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is a stylized, cursive 'B' followed by a flourish. The bottom signature is a long, horizontal stroke with a small loop in the middle.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

PARTE GENERALE

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le aziende elencate nelle diverse categorie di appartenenza e tutte quelle attività simili che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

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

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

(4) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. IMPRESE Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.

(5) Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono pertanto obbligatorie, per quanti applicano il presente C.C.N.L., e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle Norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al Fondo Interprofessionale di prossima costituzione il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 2 – Settori merceologici

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende sotto elencate:

- a) Aziende alberghiere, alberghi diurni, ostelli, affittacamere e bed and breakfast, attività di agriturismo;
- b) Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti;
- c) Centri termali, SPA e centri benessere integrati in strutture ricettive;
- d) Musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni;
- e) Pubblici esercizi;
- f) Stabilimenti balneari;
- g) Imprese e agenzie di viaggi e turismo;
- h) Porti ed approdi turistici;
- i) Rifugi alpini;
- j) Aziende che svolgono servizio di trasporto ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

(2) Il presente C.C.N.L. si applica agli addetti alle attività commerciali, artigianali o comunque non turistiche svolte all'interno delle strutture ricettive e para-ricettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Art. 3 - Classificazione del personale e inquadramento

I lavoratori saranno inquadrati in 3 aree:

- Area A riservata ai quadri;
- Area B riservata agli impiegati, articolata su 3 livelli;
- Area C riservata agli operai, articolata su 4 livelli.

I valori minimi retributivi mensili sono quelli risultanti dalla tabella di cui all'art. 4 del presente C.C.N.L.

In relazione a quanto previsto dai commi precedenti, vale quanto segue:

•AREA A - QUADRI:

Appartengono ai quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, 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 delle strategie, e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- a) - abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

b) - siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

•AREA B – IMPIEGATI:

I livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzione di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

II livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze (Impiegato di concetto).

III livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di impiegato d'ordine che comporta conoscenze tecniche di base (Impiegato d'ordine).

•AREA C – OPERAI:

II livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolare capacità tecnico pratiche (Operaio Specializzato).

III livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche (Operaio Qualificato).

IV livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche (Operaio Comune).

V livello: Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori di pulizia all'interno dell'azienda.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 4 – Tabella retribuzione**UNICA TABELLA VALIDA PER TUTTI I SETTORI***Validità dal 01/01/2026***Contingenza ed EDR sono conglobati nello stipendio minimo**

Livelli	Minimo	Indennità Funzione	3° Elemento	Totale
Quadri	2.300,00	47,00		2.347,00
1	2.150,00			2.150,00
2	1.750,00			1.750,00
3	1.630,00			1.630,00
4	1.550,00			1.550,00
5	1.511,00			1.511,00

Art. 5 - Passaggi di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Art. 6 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 7 – Norme specifiche per Area Quadri**•Disposizioni generali**

(1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Le Parti concordano che, con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190. L'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

•Indennità di funzione

(1) Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nella seguente misura: euro 46,48.

•Formazione ed aggiornamento

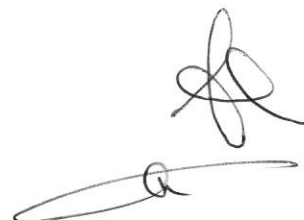
(1) Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

•Responsabilità civile

(1) Il Datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Art. 8 – Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE

1. L'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale, in sigla E.N.A.B. IMPRESE, ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di Associazione No Profit, ed è organismo paritetico nazionale costituito dall'Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro FIDAP IMPRESE e dall'Organizzazione Nazionale dei lavoratori FISAL ITALIA. L'ENAB IMPRESE favorisce lo sviluppo delle imprese attraverso una maggiore professionalità dei loro lavoratori congiuntamente ad una ricerca condivisa di flessibilità dell'orario di lavoro e forme avanzate di welfare aziendale, in ambito Nazionale.
2. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 50,00 lordi. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.
3. La sottoscrizione e l'applicazione del presente CCNL comporterà automatica adesione all'Ente Bilaterale E.N.A.B. Imprese, esonerando le imprese aderenti dal versamento dell'elemento retributivo aggiuntivo (€ 50,00) per come sopra specificato; le stesse verseranno pertanto solamente i contributi di adesione al suddetto Ente bilaterale. L'importo di ciascun versamento effettuato in favore dell'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale – E.N.A.B IMPRESE, può essere effettuato dalle aziende aderenti secondo le seguenti modalità:



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- quota fissa di euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente ed i propri dipendenti/collaboratori;
- quota variabile pari allo 0,80% da calcolare sulla retribuzione globale di fatto di cui lo 0,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore, nel caso in cui egli intenda aderire;
- quota mista che prevede, a discrezione dell'azienda, la possibilità di effettuare versamenti con entrambe le precedenti modalità (ad es. una ditta con 5 dipendenti, potrà aderire all'Ente versando € 20,00 a carico di un dipendente e lo 0,50% per i restanti).

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

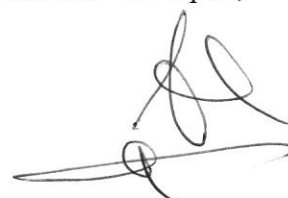
1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica di conciliazione costituita presso E.N.A.B. IMPRESE.

2. L'E.N.A.B. IMPRESE ha istituito, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, nota come Legge Biagi, la Commissione Nazionale di Certificazione, Arbitrato e Conciliazione. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro il D.lgs. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento la possibilità di ottenere la certificazione della generalità dei contratti di lavoro, ovvero di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, secondo una procedura volontaria prevista nello stesso D.lgs. 276/2003 e succ. mod.

Tramite questa procedura, le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono fare attestare che il contratto di lavoro che vogliono sottoscrivere ha i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge per il tipo (qualificato) di rapporto di lavoro.

3. Le commissioni di certificazione, pertanto, hanno il potere di svolgere:

- Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
- Attività di certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
- Attività di conciliazione delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Funzione arbitrale: Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Art. 9 – Attività Sindacale

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento, presso il Datore di lavoro, per l'applicazione del Contratto e delle Leggi sul lavoro.

(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

•Dirigenti sindacali

(1) Sono da considerarsi Dirigenti Sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e Periferici delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

(2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lettere a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

(3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi, che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

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

(5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

•Permessi sindacali

(1) I componenti dei Consigli o Comitati e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

•Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti le R.S.A.

(1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a. n. 1 dirigente per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 16 a 49 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 50 a 249 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano almeno 250 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

(2) Il lavoratore che intende esercitare il diritto, di cui al comma 2 del presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A..

(3) Le sole OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(4) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte vanno ripartite tra le OO.SS. di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

(6) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

•Rappresentante Sindacale del Territorio

(1) Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L..

(2) Al RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

(3) Al RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

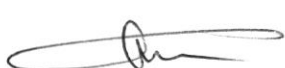
- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

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

(5) Il corso di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e relativo aggiornamento annuale obbligatorio, possono essere effettuati in modalità e-learning per le aziende fino a 15 dipendenti.

•Diritti sindacali:

(1) I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire Cariche Sindacali Provinciali e Nazionali.

•Diritto di affissione

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

(2) Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro.

(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

•Assemblea

(1) Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

(2) Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle RSA costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

(3) La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

(4) Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

(5) Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al Datore di Lavoro, Dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

(6) Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e la continuità del servizio ai clienti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Referendum

(1) Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di Referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

•Norma di rinvio

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

Art. 10 – Secondo livello di contrattazione**•Contrattazione integrativa**

(1) La Contrattazione Integrativa si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(2) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale.

(3) In occasione della Contrattazione Integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

(4) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(5) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

•Premio di risultato

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori, rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto, è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.




Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale prevista dall'articolo 1, comma 67, della Legge n. 247/2007 e dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. n. 93/2008 e successive modificazioni.

•Materie della contrattazione

(1) Fatto salvo ulteriori specifiche intese tra le Parti, sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del D.lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto in materia di contratto a tempo parziale;

d) stipula di contratti con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge 29 febbraio 1987, n. 56, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

g) intervallo per la consumazione dei pasti;

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale;
- n) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- q) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
- r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- s) premio di risultato;
- t) regolamentazione nastro orario stagionali;
- u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

• Clausole di uscita

(1) Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi, accertate dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente C.C.N.L..

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L., salva successiva proroga concordata dalle stesse Parti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 11 – Disciplina dell'apprendistato

Fermo restando le disposizioni vigenti in materia di diritto, di dovere, di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale e per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

•Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le Parti convengono che il numero di apprendisti che il Datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

Il Datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

•Limiti di età

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto ovvero per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Le Parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le Parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

•Procedure di applicabilità

1) Apprendistato Professionalizzante o Contratto di mestiere

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati e della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento.

•Periodo di prova

I Livello	6 mesi di calendario
II e III Livello	60 giorni di lavoro effettivo
IV Livello	45 giorni di lavoro effettivo

•Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

•Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

•Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

•Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

•Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire, nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

• Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale Nazionale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

• Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo e quarto livello della classificazione del personale.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

• Percentuale di conferma e proporzione numerica

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.

A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera I), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
I	36 mesi
II	36 mesi
III	36 mesi
IV	36 mesi

•Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce Qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate le ore di formazione che dovranno essere erogate, fermo restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

•Modalità di erogazione della formazione

In relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

•Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

•Qualifiche con durata fino a 5 anni

In relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le Parti individueranno le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

•Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato dal presente C.C.N.L., le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato.

•Decorrenza

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito della conclusione della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente C.C.N.L..

Art. 12 – Contratto a tempo parziale

(1) Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

(2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati; l'incremento dell'occupazione di particolari categorie di lavoratori (giovani, madri, anziani) e di risposta a particolari esigenze dei lavoratori (es.: esigenze familiari).

(3) Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende:

a) per "tempo parziale", l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale", quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto", quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge n. 56/1987.

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

•Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

d) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'articolo 2, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

(2) Salvo specifico accordo tra le Parti, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 3 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

•Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

(3) Ai sensi dei commi 2 e 3, dell'articolo 3, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite di cui al comma 1.

(4) Oltre a quanto indicato nei precedenti commi, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nei limiti di cui al comma 1 nei seguenti casi:

- attività non programmabili;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva.

(5) Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

(6) Le ore di lavoro supplementari verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35% comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

(7) In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 40%.

(8) Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

• Clausole flessibili e clausole elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni seguenti.

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

(6) Clausole flessibili:

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

(7) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(8) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(9) Clausole elastiche:

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(10) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(11) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 13 – Lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui al paragrafo successivo.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

(3) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

(4) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

•Limiti quantitativi

(1) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

(2) La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva. Le frazioni di unità si computano per intero.

•Sostituzione e affiancamento

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 le ipotesi di sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

• Stagionalità

(1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

(2) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

• Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, Nazionali ed Estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

• Cause di forza maggiore

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

• Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto, di cui al comma precedente, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto, in tempo utile, per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 14 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(1) E' consentita la assunzione del personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4, dell'articolo 20, del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014 n. 78.

(2) Tale contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, è concluso fra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

(3) In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	100%
Da 6 a 9	100%
Da 10 a 15	75%
Da 16 a 49	75%
Oltre 49	50%

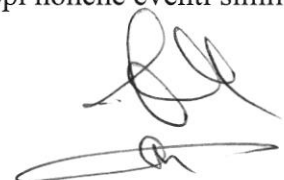
(4) La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

(5) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Art. 14/BIS – Lavoro Extra e di surroga – Lavoratori studenti

(1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi simili;

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

(2) Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo Unico 20 giugno 1965, n. 1124.

(3) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

(4) In caso di esecuzione dei suddetti servizi speciali di durata non superiore a 3 giorni, deve essere effettuata la comunicazione dell'assunzione al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.

•Stipula dei contratti a termine con Lavoratori studenti

(1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge n. 56/1987, la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Art. 15 – Lavoro ripartito e lavoro intermittente

(1) Ai sensi dell'articolo 41, commi 1 e 2, D.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

(3) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

(4) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

(5) Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(6) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

(7) Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente comma 2.

(8) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno, avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

• **Lavoro intermittente o a chiamata**

(1) Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 33 e ss., D.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

(2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, relative ad attività derivanti da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

(3) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

(4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. Resta fermo in ogni caso quanto previsto nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 16 – Instaurazione del rapporto di lavoro

(1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

(2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

(3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- b) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- c) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- d) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- e) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- f) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze in relazione anche alle mansioni e all'inquadramento, se dovuti;
- g) documento d'identità e codice fiscale.

(4) Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

(5) Se si tratta di lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

(6) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 17 – Periodo di prova

- (1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
- (2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
- (3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

•La durata del periodo di prova

- (1) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

livelli	durata
I°	90 giorni
II° – III° – IV° e V°	60 giorni
VI° e VII°	30 giorni

- (2) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge n. 604/1966.
- (3) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Art. 18 – Lavoro minorile

- (1) Il lavoro minorile è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

•Lavoro minori: il periodo di riposo settimanale

- (1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Art. 19 – Orario di lavoro

(1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

(2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientrano in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

(3) Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

(4) La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

•Riduzioni o variazioni dell'orario

(1) Fermo restando la durata dell'orario settimanale normale, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 56 ore.

(2) Oltre alla riduzione di cui al comma 1, i lavoratori avranno diritto alla riduzione dell'orario annuale pari a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977.

(3) Le riduzioni verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

(4) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

•Lavoro straordinario

(1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

(2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

(3) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;
- b) lavoro straordinario notturno: 25%;
- c) lavoro straordinario festivo: 20%;
- d) lavoro straordinario festivo notturno: 28%.

•Orario di lavoro dei minori

(1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

(2) I minori, di cui al comma precedente, hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

•Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge n. 977/1967, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Art. 19 bis – Telelavoro e lavoro agile (Smart-Working)

- Definizione Per smart working o lavoro agile s'intende l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore opera e la sede del datore di lavoro.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di smart working quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: - autisti; - operatori di vendita; - lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti; - ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo.

Modalità dello smart working: - domiciliare, ossia svolto nell'abitazione del lavoratore; - mobile, ossia attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili; - remotizzato o a distanza, ossia svolto presso strutture attrezzate ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con le sedi aziendali. La postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore non configura una unità produttiva autonoma del datore di lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il lavoro agile, anche sotto forma di telelavoro, ha carattere volontario per il datore di lavoro e per il lavoratore, il quale non ha diritto a questa modalità se non espressamente concordata all'atto della assunzione, e il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo di licenziamento.

L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata della modalità, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente. Tale accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore e individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa con modalità tradizionale. Nel caso di accordo per il tempo determinato, il recesso prima del termine è consentito solo al datore di lavoro, al verificarsi di sopravvenute esigenze funzionali/organizzative e richiede un preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, aumentati a 90 (novanta) in caso di lavoratore disabile.

Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano rapporti con il pubblico o la clientela, funzioni di coordinamento e/o controllo di altri dipendenti, mansioni di custodia/vigilanza o di accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dei locali aziendali.

Gli accordi di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dal datore di lavoro.

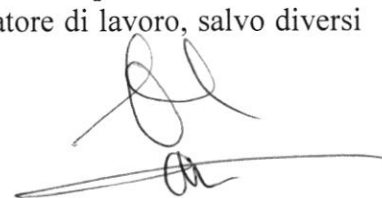
La modalità di lavoro agile è riservata ai lavoratori subordinati, pertanto non applicabile nei confronti di lavoratori occasionali o autonomi, e compatibile con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), a tempo determinato e intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali degli altri lavoratori dipendenti, di pari livello e mansione, impiegati in sede, ed è parimenti assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro. Il lavoratore agile deve essere messo nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili e ha diritto ad una formazione specifica che utilizzi gli strumenti in dotazione.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro che il datore di lavoro gli ha messo a disposizione (dotazione) e di informare tempestivamente lo stesso datore di lavoro o il soggetto da lui nominato in caso di guasti o malfunzionamenti degli stessi strumenti. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina anche le modalità di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

La postazione del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il datore di lavoro è tenuto a: - adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali; - informare il lavoratore in ordine alla normativa aziendale in materia di protezione dei dati, a cui debba attenersi; - adottare le misure opportune a prevenire l'isolamento del lavoratore, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi di legge; - tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna allo stesso lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del lavoratore. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal lavoratore, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Prima dell'inizio della prestazione con la modalità di lavoro agile, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Gli strumenti di lavoro che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore (dotazione) restano di proprietà dello stesso datore di lavoro, e le spese relative al loro utilizzo (es. elettricità, consumi telefonici) sono oggetto di specifici accordi scritti al momento dell'adozione della specifica modalità di lavoro. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico è sanzionabile nei modi previsti dal codice disciplinare e comporta l'annullamento dell'accordo in materia di lavoro agile, con il ripristino della modalità tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Il lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile è libero di gestire autonomamente l'orario di lavoro, fermo restando che i compiti assegnatigli devono essere sostanzialmente equivalenti a quelli dei lavoratori di corrispondenti mansioni che svolgono la loro prestazione con modalità tradizionali.

Non sono applicabili al lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile le regole del presente CCNL incompatibili con tale modalità e, in particolare, quelle relative all'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro notturno.

Per tutta la durata del contratto i lavoratori agili hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 19 TER: Banca delle ore.

L'istituto contrattuale della "banca ore" è quello strumento che consente al lavoratore di accumulare un monte ore di permessi, dal quale attingere, per fruire di riposi supplementari, secondo le previsioni contrattuali.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa avrà la possibilità di realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La fruizione delle stesse ore di riposo compensativo, avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
- Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 20 – Riposo settimanale

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore, di regola in coincidenza con la domenica.

(2) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

•Lavoro domenicale

(1) Le ore di lavoro prestate di domenica o nel giorno di riposo individuato in luogo della domenica di cui alla Legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 15% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal comma precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

(3) Qualora una delle festività dovesse cadere di domenica, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 21 – Festività

(1) È considerato lavoro festivo quello prestato in occasione delle seguenti ricorrenze:

Festività Nazionali

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Lunedì di Pasqua	Mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	Mobile
Festività infrasettimanali	

(2) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel comma 1, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 22 - Ferie

(1) Il personale dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative, per tutti coloro che svolgono attività su sei giorni lavorativi, mentre 22 giornate lavorative per coloro che svolgono attività su 5 giorni lavorativi.

(2) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

•Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie

(1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

(2) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

(4) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 23 – Permessi e congedi

•Congedo per matrimonio

(1) Il personale che non sia in periodo di prova ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

•Permessi per decesso e gravi infermità

(1) In applicazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

(2) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Congedi per gravi motivi familiari

(1) Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

(2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

(3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

(4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall' articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

•Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della Legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

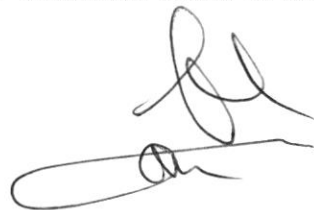
(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

•Permessi per lavoratori studenti – (Diritto allo studio)

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

(2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

(3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Art. 24 – Norme di comportamento

• Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo;

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;

e) usare modi ed atteggiamenti cortesi con il pubblico e comportamenti orientati alla soddisfazione delle esigenze della clientela;

f) non ritornare o trattenersi nei locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro prestabilito, eccetto che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa stessa. Sono fatte salve eventuali specifiche disposizioni normative in materia;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali;

h) comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;

i) rispettare le altre disposizioni regolamentari interne rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro, in quanto connesse alla organizzazione aziendale, nonché ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 25 – Sanzioni disciplinari

(1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo;
- e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.

(2) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, più gravi dell'ammonizione verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

(3) La procedura di contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente una volta che il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

(4) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

(6) Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

•Comportamenti sanzionabili

(1) In via esemplificativa e non esaustiva, incorre nei provvedimenti disciplinari dell'ammonizione

verbale, dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore che:

- a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 3 giorni;
- b) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- e) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
- f) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- g) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;
- h) ometta di comunicare tempestivamente all' azienda la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;
- i) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall' azienda, quando la mancanza non cagioni danni alle persone;
- j) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
- k) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;
- l) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- m) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- n) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- o) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall' azienda;
- p) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- q) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- r) nelle sue funzioni di autista, compili e utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;
- s) nelle sue funzioni di conducente, ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- t) nelle sue funzioni di autista, non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- u) non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) L'ammonizione verbale e l'ammonizione scritta sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

(3) Di norma, l'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la multa e la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla multa ed alla sospensione anche in assenza di recidiva.

(4) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare e per giusta causa si applica per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- c) grave insubordinazione verso i superiori;
- d) grave danneggiamento al materiale aziendale;
- e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;
- f) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- i) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- j) danneggiamento volontario, o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;
- k) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- l) concorrenza sleale;
- m) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia;
- n) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione ai sensi dell'articolo 70 e ss. del D.lgs. n. 276/2003;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- o) gravi e reiterati comportamenti ed atteggiamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi nei confronti della clientela;
- p) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;
- q) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- r) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- s) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;
- t) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;
- u) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;
- v) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- w) per i lavoratori mobili, omessa immediata comunicazione all'azienda del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- x) manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- y) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
- (5) In caso di grave violazione delle norme disciplinari, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni.
- (6) In caso di comminazione del licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento della sospensione.
- (7) Le presenti norme, nonché quelle contenute nei regolamenti ed accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
- (8) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 comma 4, della Legge n. 300/1970, ovvero di quelle previste dal presente C.C.N.L..



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

(10) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

(11) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite e/o dei danni arrecati all'impresa nei limiti ad esso imputabili. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

Art. 26 – Trattamento economico

•Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base Nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste dall'art. 28 del presente Contratto.

•Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

(2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

•Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per il divisore 172.

Art. 27 – Corresponsione della retribuzione

(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi del giorno 10 del mese successivo.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Ai sensi della Legge 5 gennaio 1953, n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 28 – Scatti di anzianità

1) A tutto il personale verranno riconosciuti quattro scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda.

(2) Gli scatti di anzianità di servizio decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio, fino ad un massimo di 4 trienni.

(3) Gli scatti di anzianità periodici triennali, per tutti i livelli contrattuali, saranno pari al 2% (due per cento) della retribuzione complessiva Nazionale.

Art. 28/bis – Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui al presente contratto.

Art. 29 – Mensilità supplementari

•Tredicesima mensilità

(1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

(5) La gratifica della tredicesima mensilità potrà essere corrisposta, previa formale intesa raggiunta tra le parti, ovvero in assenza di formale diniego del lavoratore, in dodici ratei mensili anticipati maggiorandosi, la retribuzione mensile del lavoratore beneficiario, del relativo importo

•Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

La gratifica della tredicesima mensilità potrà essere corrisposta, previa formale intesa raggiunta tra le parti, ovvero in assenza di formale diniego del lavoratore, in dodici ratei mensili anticipati maggiorandosi, la retribuzione mensile del lavoratore beneficiario, del relativo importo

Art. 30 – Sospensione del rapporto di lavoro – Malattia e Infortunio

•Malattia

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo.

Il trattamento economico di malattia è il seguente:

- primi 3 giorni (a carico del datore di lavoro)
- 100% della retribuzione globale di fatto per i primi due eventi di malattia nell'anno solare;
- 66% per il terzo evento;
- 50% per il quarto evento;
- Nessun trattamento economico a partire dal quarto evento.

-Dal 4° al 20 giorno:

-75% (di cui 50% a carico INPS e 25% a carico datore di lavoro).

-Dal 21° al 180° giorno:

-100% (di cui 2/3 a carico Inps ed 1/3 a carico datore di lavoro).



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Malattia ed infortunio: obblighi delle Parti

(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

(2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro. Resta fermo, per il lavoratore, l'obbligo di comunicare al medico il codice fiscale e l'indirizzo al quale è reperibile, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale. Resta in capo allo stesso lavoratore l'obbligo di informare il proprio datore di lavoro dell'assenza e dell'indirizzo al quale è reperibile per i controlli medico-fiscali. L'obbligo per il lavoratore di presentare e/o di inviare in forma cartacea l'attestazione al datore di lavoro e il certificato all'INPS sussiste solo nei casi in cui il medico rilasci la certificazione in forma cartacea e non proceda all'invio online del certificato a causa di particolari problemi tecnici. Il lavoratore può comunque chiedere al medico una copia cartacea del certificato trasmesso online.

(3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962, n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

•Malattia ed infortunio: le visite mediche di controllo e l'obbligo di reperibilità del lavoratore

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 63, D.lgs. n. 151/2000, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 31 - Infortunio

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al:

- 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza);
- 90% per i giorni dal 5° al 20°;
- 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'INPS

(1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

•Anticipazione indennità INAIL

(1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

(2) Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

(3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

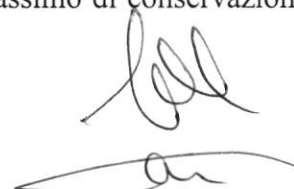
(5) Le Parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le Parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

Art. 32 – Conservazione del posto

•Malattia ed infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

(2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

(4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

•Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

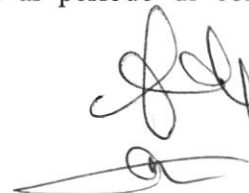
(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

(4) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Art. 33 – Maternità e Paternità

(1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

(3) In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

(4) Il diritto di cui alle lettere c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

(5) Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

(6) In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al comma 1, lettera c), e ad usufruire della aspettativa per gravi motivi familiari di cui all'articolo 121-bis del presente contratto.

(7) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

(8) Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'articolo 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(9) Per i soli periodi indicati nel comma 1 e 2, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta 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.

(10) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, all'indennità di cui al comma precedente integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta 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.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(11) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge n. 33/1980.

•Gravidanza e puerperio: diritti parentali

(1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

(2) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

(3) Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

(4) I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, dell'articolo 32 e dell'articolo 33 del D.lgs. n. 151/2001.

(5) Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2, dell'articolo 32 del D.lgs. n. 151/2001;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 151/2001.

(6) Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

(7) Ai sensi dell'articolo 34 del Testo Unico di cui al D.lgs. n. 151/2001, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

(8) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(9) La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.

(10) La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

(11) La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal D.L. 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

•Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

(2) Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

(3) La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c), del comma precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

(4) I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

(5) Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(6) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

(7) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(8) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

•**Gravidanza e puerperio: dimissioni e licenziamento**

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

(3) Ai sensi del D.lgs. n. 151/2001, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

(4) Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'articolo 28 del citato D.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

(5) La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'articolo 54, comma 9, del suddetto D.lgs. n. 151/2001.

(6) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

(7) Ai sensi dell'articolo 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

(8) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(9) La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, D.lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

(10) L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

(11) Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

(12) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 34 – Risoluzione del rapporto di lavoro

•Recesso

(1) Fermo restando quanto previsto dalle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 e ss.mm., nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Il preavviso può essere comunicato anche mediante telegramma, o tramite posta elettronica certificata equiparata a raccomandata con ricevuta di ritorno, come stabilito dalla vigente normativa (D.P.R. 11 Febbraio 2005, n.68).

Art. 35 - Preavviso

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

livelli	preavviso
1	60 giorni
2 e 3	30 giorni
4 e 5	20 giorni
6 e 7	15 giorni

(2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente che ne abbia necessità godrà di un permesso straordinario giornaliero concordato con il datore di lavoro, non superiore a due ore, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Indennità sostitutiva del preavviso

- (1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
- (2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
- (3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
- (4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 36 – Dimissioni

- (1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso.
- (2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 37 – Giusta causa

- (1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
- (2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

•Matrimonio

- (1) In conformità dell'articolo 35, comma 4, D.lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.
- (2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.

(4) L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 – Licenziamenti individuali per giusta causa o per giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle Leggi n. 604/1966, n. 300/ 1970, n. 108/1990 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa senza preavviso", se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al lavoratore per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

•Licenziamento discriminatorio

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 604/1966 e dell'articolo 15 della Legge n. 300/1970, come modificato dall'articolo 13 della Legge n. 903/1977 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Art. 39 – Trattamento di fine rapporto

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato secondo quanto stabilito dalla stessa Legge n. 297/1982, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

(4) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297/1982.

(5) Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto costituiscono retribuzione utile i seguenti valori:

- a) Paga base Nazionale conglobata;
- b) Tredicesima mensilità;
- c) Quattordicesima;
- d) Scatti di anzianità;
- e) Acconti su futuri aumenti contrattuali;
- f) Aumenti di merito e/o superminimi e/o assegni ad personam erogati con carattere di continuità.

•Trattamento di fine rapporto: modalità di corresponsione

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

(5) In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

•Trattamento di fine rapporto e decesso del dipendente: diritti parentali

(1) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 40 – Vigenza contrattuale**•Decorrenza e durata**

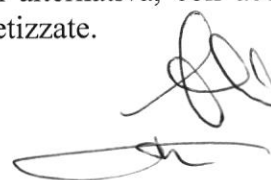
- (1) Il presente contratto, dal 01/01/2026 e sarà valido sino al 31/12/2029.
- (2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
- (3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

•Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

- (1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
- (2) Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- (3) In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

•Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.

- (1) In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.
- (2) Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- (3) Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di C.C.N.L. 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 C.C.N.L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
- (4) Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.



Art. 41 – Trattamento economico dei percentualisti

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

•Percentuale di servizio

(1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

•Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
- b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
- c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
- d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria – la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

•Trattamento economico dei percentualisti: la percentuale di servizio unica per i banchetti

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti Integrativi Territoriali.

•Trattamento economico dei percentualisti: criteri di applicazione della percentuale di servizio

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) o col sistema globale, includendo nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

10% corrispondente 9,10 %

11% corrispondente al 9,99%

12% corrispondente al 10,72%

13% corrispondente all'11,51%

14% corrispondente al 12,25%

15% corrispondente al 13,05%

16% corrispondente al 13,80%

17% corrispondente al 14,53%

18% corrispondente al 15,27 %

19% corrispondente al 15,97%

20% corrispondente al 16,67%

21% corrispondente al 17,36%

22% corrispondente al 18,03%

•Trattamento economico dei percentualisti: termini per la corresponsione della percentuale di servizio

(1) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

•Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ed il compenso per i servizi a domicilio

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolventi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso.

(4) È abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

•Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ai Maitres o Capi camerieri

(1) Ai maitres o capi camerieri, oltre alla percentuale di servizio, sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale sia dove esiste l'uso della percentuale individuale, in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento né più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

•Trattamento economico dei percentualisti: l'opzione per la retribuzione fissa

(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

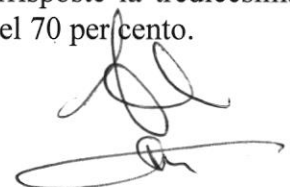
(2) Col passaggio a paga fissa, il personale suddetto ha diritto alla paga base Nazionale prevista e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

•Mensilità supplementari

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base Nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

•Trattamento economico dei percentualisti: la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del T.F.R.

(1) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla Legge n. 297/1982, mentre il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta Legge n. 297/1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla Legge n. 91/1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1° febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980, l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa Legge n. 33/1980;

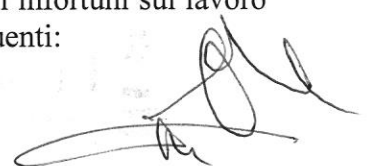
b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia, di cui al punto a) del comma precedente, non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

•Infortunio

(1) In caso di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge. Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

Art. 42 – Norme per i locali notturni

•Norme speciali per i Locali notturni - Definizione dei "Locali notturni"

(1) Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze ed il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

•Norme speciali per i Locali notturni: le percentuali di servizio

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio, di cui sopra, sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

(3) Nei Contratti Integrativi Territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Art. 43 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Roma, 21/04/2026

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE
Dott. Giuseppe Praticò

**FIDAP
IMPRESE**
FEDERAZIONE ITALIANA DATTORI E PENSIONATI

66 di 66

Il Presidente Nazionale FISAL ITALIA
Dott.ssa Rajaa Jermiane

**F.I.S.A.L.
ITALIA**
RAZIONERIA SINDACATO
FEDERAZIONE ITALIANA
DEI LAVORATORI