

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti di Aziende e per i Dipendenti e Soci Lavoratori di Cooperative esercenti attività nel settore

### TURISMO e PUBBLICI ESERCIZI

Aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, aziende di pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici e settori assimilabili alle piccole e medie imprese dell'artigianato e della cooperazione.

(In vigore dal 1 APRILE 2025 al 31 MARZO 2029)

#### Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono tutelare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, vietandone l'inserimento, totale o parziale, in altri CCNL senza espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le banche dati e i lavoratori delle aziende ove si applica questo CCNL potranno utilizzarlo liberamente, compresa la memorizzazione su supporti cartacei o informatici.

Riproduzione totale vietata con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia. Tutti i diritti sono riservati.

L'anno 2025, il 26 marzo, presso la sede operativa della Conf.SELP, sita in Roma, Via Nazionale, 172 scala C, tra:

- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori** - Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati** - Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.** - Presidente Nazionale Dr. Raffaele lavazzi
- **Nord Industriale** - Presidente Nazionale Dr. Urbano Tozzi
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)** - Segretario Generale Dr. Vincenzo Orlando
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** - Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** - Segretario Generale Sig. Mirko Maule e dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiara Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Marta De Angelis, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Miah Shafiq Isla, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiantè, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto,

ce

↑

W

ALR

W

1

W

Michele Raineri, Roberto Riccio, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Gabriele Trenta, Sonia Turchetto, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

## STIPULANO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore **TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI**, valido dal 1° APRILE 2025 al 31 MARZO 2029.

---

### Premessa

Le Parti intendono garantire che questo CCNL non solo regoli il rapporto di lavoro, ma si inserisca in un contesto di riforma delle soluzioni contrattuali esistenti, adattandosi alle criticità emerse nel mondo del lavoro e alle esigenze delle imprese.

### Clausola di Adeguamento alle Direttive Europee sulla Privacy

Le Parti si impegnano a garantire che il trattamento dei dati personali, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e alle normative nazionali, sia lecito, corretto e trasparente, con misure adeguate per garantire sicurezza e riservatezza. I soggetti interessati avranno diritto di accesso, rettifica, limitazione e cancellazione dei propri dati.

### Principio di Sussidiarietà

Per evitare contrapposizioni ideologiche dannose per il mercato del lavoro, il CCNL si ispira al principio di sussidiarietà:

1. Prevede istituti essenziali per rispondere ai bisogni della generalità dei lavoratori.
2. Consente la contrattazione di secondo livello per soluzioni economiche e normative specifiche.
3. Introduce l'**Elemento Perequativo Territoriale (EPR)** per ridurre le differenze regionali del costo della vita.
4. Promuove forme di mutualità contrattuale per situazioni di difficoltà specifiche.
5. Si pone come interlocutore con gli enti pubblici a tutela del lavoro e dei lavoratori.

### Contrattazione di Secondo Livello

Dove non sia operante, è prevista un'**Indennità Sostitutiva** ai minimi contrattuali, assorbibile dalla successiva contrattazione territoriale.

### Ente Bilaterale di Formazione

Le Parti definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale e delle sue articolazioni territoriali per la regolamentazione di istituti assistenziali e previdenziali non esaustivamente disciplinati dal CCNL.

### Interpretazione del CCNL

Le disposizioni devono essere interpretate secondo il significato letterale e l'intenzione espressa nella Premessa. Eventuali dubbi saranno risolti dalla **Commissione Bilaterale per l'Interpretazione Contrattuale**, con pareri vincolanti.



2

## Conclusioni

Questo CCNL mira a:

- Favorire l'occupazione e la competitività aziendale.
- Promuovere l'emersione del lavoro nero.
- Migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Definire un sistema flessibile e adattabile alle esigenze di lavoratori e imprese.

Il presente CCNL rappresenta uno strumento fondamentale per definire un quadro contrattuale chiaro e garantire ai lavoratori adeguata tutela economica e normativa.

## INDICE

### TITOLO I - Sfera di applicazione del contratto

- Art. 1 – Campo di applicazione

### TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

- Art. 2 - Livelli di contrattazione
- Art. 3 – Contrattazione nazionale
- Art. 4 - Contrattazione territoriale o aziendale

### TITOLO III - Diritti sindacali e di associazione

- Art. 5 - Rapporti sindacali
- Art. 6 - Permessi sindacali
- Art. 7 - RSA
- Art. 8 - Trattenute quote sindacali
- Art. 9 – Costo del contratto

### TITOLO IV - Formazione e sicurezza sul lavoro

- Art. 10 – Sicurezza sul luogo di lavoro
- Art. 11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

### TITOLO V - Igiene e ambiente di lavoro

- Art. 12 - Igiene e ambiente di lavoro

### TITOLO VI - Decorrenza e durata

- Art. 13 - Decorrenza e durata

### TITOLO VII - Esclusività di stampa e interpretazione

- Art. 14 - Esclusività di stampa
- Art. 15 – Deposito

## **TITOLO VIII - Efficacia del contratto**

- Art. 16 - Efficacia del CCNL

## **TITOLO IX - Ente Bilaterale**

- Art. 17 – Ente Bilaterale

## **TITOLO X - Assunzione del personale dipendente**

- Art. 18 - Assunzione
- Art. 19 - Documenti
- Art. 20 – Visita medica
- Art. 21 – Quota di riserva
- Art. 22 - Periodo di prova
- Art. 23 - Lavoratori extracomunitari
- Art. 24 - Lavoratori diversamente abili
- Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
- Art. 26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti
- Art. 27 – Visite mediche preassuntive per minori di età

## **TITOLO XI - Tipologie contrattuali e assunzioni**

- Art. 28 - Contratto di lavoro part-time
- Art. 29 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie
- Art. 30 – Apprendistato
- Art. 31 – Contratto d’inserimento o reinserimento
- Art. 32 – Contratto a tempo determinato
- Art. 33 – Lavoro ripartito
- Art. 34 – Lavoro atipico
- Art. 35 – Telelavoro

## **TITOLO XII - Somministrazione di lavoro**

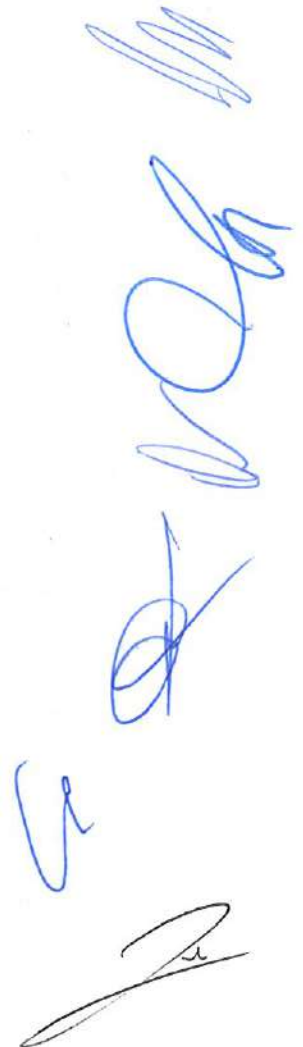
- Art. 36 - Somministrazione di lavoro

## **TITOLO XIII - Mobilità e mercato del lavoro**

- Art. 37 – Mobilità
- Art. 38 – Cambi d’appalto

## **TITOLO XIV - Declaratoria e classificazione del personale**

- Art. 39 – Classificazione

The right side of the page contains several handwritten signatures in blue ink, arranged vertically. The signatures are stylized and appear to be initials or full names. There are approximately five distinct signatures, with some overlapping or written close together.

## TITOLO XV - Mansioni lavorative

- Art. 40 - Mansioni promiscue
- Art. 41 - Mutamento di mansioni
- Art. 42 – Jolly
- Art. 43 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva
- Art. 44 - Assegnazione qualifica
- Art. 45 - Mansioni discontinue
- Art. 46 – Volontariato
- Art. 47 - Assenze

## TITOLO XVI - Orario di lavoro

- Art. 48 – Orario di lavoro
- Art. 49 – Lavoro domenicale e notturno
- Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario
- Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori minorenni
- Art. 52 – Lavoro straordinario
- Art. 53 – Lavoratori a turni
- Art. 54 – Banca ore

## TITOLO XVII - Riposo settimanale e festività

- Art. 55 - Riposo settimanale
- Art. 56 - Festività

## TITOLO XVIII - Permessi e intervalli

- Art. 57 – Permessi retribuiti
- Art. 58 - Permessi per studio
- Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti
- Art. 60 – Permessi non retribuiti
- Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti

## TITOLO XIX - Soste e recuperi

- Art. 62 – Soste e recuperi
- Art. 63 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

## TITOLO XX - Ferie, riposi annui e congedo matrimoniale

- Art. 64 - Ferie

- Art. 65 - Riposi annui

#### **TITOLO XXI - Congedi**

- Art. 66 – Congedo per matrimonio
- Art. 67 - Congedi parentali

#### **TITOLO XXII - Tossicodipendenza, etilismo e tutela dei diversamente abili**

- Art. 68 – Tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 69 – Tutela dei diversamente abili

#### **TITOLO XXIII - Aspettativa non retribuita**

- Art. 70 - Aspettativa non retribuita

#### **TITOLO XXIV - Indennità**

- Art. 71 – Indennità

#### **TITOLO XXV - Indumenti e attrezzi di lavoro**

- Art. 72 – Indumenti e attrezzi di lavoro

#### **TITOLO XXVI - Svolgimento del rapporto di lavoro e reperibilità**

- Art. 73 – Distacco
- Art. 74 – Trasferimento
- Art. 75 – Trasferta
- Art. 76 - Reperibilità

#### **TITOLO XXVII - Trattamento economico**

- Art. 77 – Retribuzione
- Art. 78 – Aumenti periodici di anzianità per impiegati
- Art. 79 – Indennità di anzianità per operai
- Art. 80 – Tredicesima mensilità
- Art. 81 – Quattordicesima mensilità e mancata contrattazione di secondo livello
- Art. 82 – Corresponsione della retribuzione
- Art. 83 - Start-up

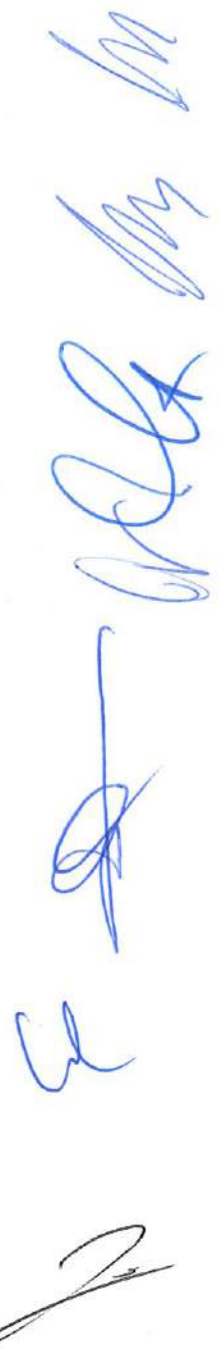
#### **TITOLO XXVIII - Previdenza complementare**

- Art. 84 - Previdenza complementare

#### **TITOLO XXIX - Trattamento di fine rapporto**

- Art. 85 - Trattamento di fine rapporto

#### **TITOLO XXX - Tutela di maternità e paternità**



- **Art. 86** - Maternità e paternità

#### **TITOLO XXXI - Malattia, infortuni e cure termali**

- **Art. 87** – Malattia e infortuni
- **Art. 88** – Cure termali

#### **TITOLO XXXII - Tutela contro molestie, mobbing e privacy**

- **Art. 89** - Molestie sessuali
- **Art. 90** - Mobbing
- **Art. 91** - Privacy

#### **TITOLO XXXIII - Commissione paritetica per le pari opportunità**

- **Art. 92** – Commissione paritetica per le pari opportunità

#### **TITOLO XXXIV - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso**

- **Art. 93** – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
- **Art. 94** – Termini di preavviso per le parti stipulanti il presente CCNL

#### **TITOLO XXXV - Doveri e condotta dei dipendenti**

- **Art. 95** – Doveri del dipendente

#### **TITOLO XXXVI - Risarcimento danni**

- **Art. 96** – Risarcimento danni

#### **TITOLO XXXVII - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

- **Art. 97** – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

#### **TITOLO XXXVIII - Composizione delle controversie**

- **Art. 98** – Composizione delle controversie

#### **TITOLO XXXIX - Codice disciplinare**

- **Art. 99** – Codice disciplinare
- **Art. 100** – Licenziamento per mancanze

#### **PREMESSA**

Il sistema previsto dall'art. 39 della Costituzione non ha mai trovato applicazione nel nostro ordinamento giuridico, poiché non è stata emanata la legge ordinaria di attuazione. Il principale ostacolo è costituito dal necessario controllo governativo richiesto dal sistema costituzionale, sia riguardo alla struttura interna, sia in merito agli iscritti e alla loro consistenza numerica. Attualmente, pertanto, le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) assumono ancora la natura giuridica di enti di fatto.

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ha determinato che, ancora oggi, le Associazioni Sindacali siano disciplinate dalle norme di diritto comune, in particolare dagli artt. 36, 37 e 38 del Codice Civile. Esse costituiscono, pertanto, mere associazioni non riconosciute, ossia enti di fatto, libere di agire e

organizzarsi secondo le modalità ritenute più opportune. Di conseguenza, l'accertamento dell'esistenza delle OO.SS., nell'attuale struttura dell'ordinamento, non si basa su documenti con efficacia costitutiva della personalità giuridica, ma sulla rilevazione concreta dell'attività svolta nell'ambito di interesse proprio di tali associazioni.

La natura privatistica dei contratti collettivi implica che essi si applichino esclusivamente agli iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero ai soggetti che hanno conferito a queste ultime il potere di rappresentanza per la redazione del contratto collettivo. Tuttavia, la giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro che, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti, aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

Le OO.SS. firmatarie intendono fornire, con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturite dal mutamento della contrattualistica nazionale, con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione, elemento essenziale per una crescita strutturale dell'economia e della produttività del Paese, ribadendo al contempo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Le Parti ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva rappresenti l'esercizio paritario del diritto al lavoro in relazione all'attività d'impresa, nel rispetto delle libertà associative riconosciute. Inoltre, si impegnano a monitorare attentamente le politiche aziendali, affinché una parte significativa degli utili aziendali sia destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a essere ripartita tra i lavoratori come retribuzione aggiuntiva per i risultati ottenuti grazie al loro impegno partecipativo.

Le Parti si impegnano altresì a esercitare un controllo rigoroso e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, in particolare per quanto riguarda il lavoro sommerso ("nero" o "grigio"), nonché lo sfruttamento della manodopera minorile o straniera, fenomeni che degradano il rapporto di lavoro e contrastano con la legislazione vigente e i principi etici.

Le Parti stipulanti riconoscono, inoltre, che il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato e orientato alla piena occupazione, passa anche attraverso il modello cooperativo. Tale modello si basa sulla figura del socio coimprenditore, ovvero il lavoratore-imprenditore di sé stesso, che garantisce un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli economici, attenuando gli effetti negativi delle fasi di stagnazione sull'occupazione.

Come affermato da Marshall, "nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per sé stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime". Ne consegue che il socio coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio. La prestazione del socio coimprenditore è un conferimento reso in virtù del contratto sociale e si fonda su un vincolo associativo, prima ancora che su un rapporto negoziale di scambio.

Il Legislatore ha riconosciuto che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di cooperativa può essere resa in forma autonoma, subordinata o in qualsiasi altra modalità, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'art. 1322, comma 2, del Codice Civile, il quale stabilisce che "le parti possono anche concludere contratti che non appartengono a tipi aventi disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

La legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e azienda: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In origine, il rapporto di lavoro era definito "ulteriore e distinto" rispetto al rapporto associativo. Tuttavia, con la riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, tale rapporto è da considerarsi "ulteriore" ma non più "distinto" rispetto al vincolo associativo, sancendo così la preminenza dell'aspetto associativo nell'economia del contratto. Il rapporto di lavoro risulta, pertanto, strumentale al vincolo associativo.



Le implicazioni pratiche di questa impostazione sono evidenti: indipendentemente dalla forma giuridica con cui è resa, la prestazione lavorativa è finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. Ridurre i soci coimprenditori alla semplice condizione di dipendenti della cooperativa sarebbe una visione limitata e parziale, poiché essi partecipano attivamente a:

a) la gestione dell'impresa; b) l'elaborazione di programmi di sviluppo; c) le decisioni strategiche; d) la realizzazione dei processi produttivi; e) la formazione del capitale sociale e la partecipazione al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione; f) l'impiego delle proprie competenze professionali, in relazione allo stato e al tipo di attività svolta.

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno della cooperativa, che disciplina le modalità di gestione del lavoro e le tipologie contrattuali adottabili, in riferimento al CCNL applicato (art. 1, comma 2, L. 142/2001). Il presente contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30%, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integrante del trattamento economico complessivo.

Vista l'importanza del Regolamento, la legge prevede la possibilità di certificarlo, al fine di evitare contenziosi riguardanti la qualificazione del rapporto di lavoro e il trattamento economico. La certificazione può essere effettuata dalle Commissioni istituite presso le DPL ai sensi dell'art. 8 del D.M. del Ministero del Lavoro del 21 luglio 2004, oppure dall'Ente Bilaterale, ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a promuovere iniziative politiche per valorizzare al massimo il modello cooperativo in Italia. Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili, pertanto non è ammessa la loro applicazione parziale, salvo deroghe espressamente previste dalla contrattazione di secondo livello.

## TITOLO I - Sfera di applicazione del contratto

### Art. 1 – Campo di applicazione

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**. Il contratto si applica alle aziende che operano in qualsiasi modalità, comprese la vendita per corrispondenza e il commercio elettronico, nei seguenti settori: alberghi, complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici e attività assimilabili. Il presente CCNL si estende anche alle imprese cooperative che svolgono attività nei medesimi settori, regolando i rapporti di lavoro dei loro soci lavoratori.

---

## TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

### Art. 2 - Livelli di contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva nazionale di lavoro come segue:

- **Contrattazione di I livello:** contratto nazionale di settore;
- **Contrattazione di II livello:** contratto integrativo territoriale o aziendale di settore, equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

### Art. 3 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di I livello garantisce alle aziende e alle cooperative un quadro chiaro e certo

sugli oneri derivanti dal costo del lavoro, stabilendo elementi economici e normativi predeterminati validi per tutta la durata del contratto. Questa disciplina si conforma ai principi dell'art. 36 della Costituzione, assicurando ai dipendenti trattamenti economici equi e adeguati.

#### **Art. 4 - Contrattazione territoriale o aziendale**

Conformemente all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009 e in linea con i più recenti orientamenti normativi (art. 8 L. 148/2011), il presente CCNL promuove la contrattazione di prossimità per adeguare i diritti e doveri dei lavoratori alle esigenze specifiche delle imprese e dei territori. Questa contrattazione può riguardare, tra l'altro:

- Tempi di corresponsione della retribuzione;
- Orario di lavoro e turni;
- Modalità di godimento delle ferie e gestione della Banca Ore;
- Permessi non retribuiti e congedi parentali;
- Elementi retributivi per produttività e premio di risultato;
- Indennità di funzione, reperibilità e trasferta;
- Accordi sulla detassazione di elementi variabili della retribuzione;
- Igiene e sicurezza sul lavoro;
- Previdenza complementare;
- Telelavoro.

Gli accordi aziendali sono stipulati dalle RSA o, in loro assenza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto e si applicano a tutti i dipendenti, salvo richiesta di referendum da parte di almeno il 30% degli addetti entro 10 giorni dalla sigla dell'accordo. Per le cooperative, è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno. I contratti di II livello devono essere depositati presso la DPL territoriale, conformemente all'art. 3 della Legge 402/96.

---

### **TITOLO III - Diritti sindacali e di associazione**

#### **Art. 5 - Rapporti sindacali**

Le Parti riconoscono l'autonomia dell'attività imprenditoriale, nel rispetto delle relazioni sindacali che avvengono attraverso la **Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA)**, ove presente.

#### **Art. 6 - Permessi sindacali**

I dipendenti potranno usufruire di permessi sindacali retribuiti fino a 8 ore annue, su richiesta delle OO.SS. I lavoratori che ricoprono cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali avranno diritto a permessi aggiuntivi per un massimo di 20 ore annue. Le assemblee sindacali si terranno preferibilmente fuori dall'orario di lavoro, salvo diverso accordo con l'azienda.

#### **Art. 7 - RSA**

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono designare:

- **1 rappresentante sindacale aziendale** nelle aziende con 15-100 dipendenti;

- **3 rappresentanti** nelle aziende con 101-300 dipendenti;
- **Oltre 3 rappresentanti** nelle aziende con più di 300 dipendenti. Le RSA possono essere costituite anche da organizzazioni sindacali non firmatarie del CCNL, purché abbiano partecipato alla sua negoziazione.

#### **Art. 8 - Trattenute quote sindacali**

Le aziende e le cooperative effettueranno gratuitamente le trattenute delle quote sindacali per conto delle OO.SS. firmatarie, su delega scritta del dipendente.

#### **Art. 9 – Costo del Contratto**

Le Parti concordano che, considerati i costi di stipula e consulenza del presente CCNL, le aziende e le cooperative aderenti alle associazioni datoriali firmatarie verseranno un contributo pari allo **0,20% del monte salari mensile** corrisposto ai dipendenti. Il presente contratto è aperto alla firma per adesione di altre associazioni datoriali e cooperative, con obbligo di versamento di un importo “una tantum” concordato con le Parti sociali firmatarie come contributo per la compartecipazione ai costi contrattuali. Le aziende e le cooperative che applicano autonomamente questo CCNL sono tenute al versamento del contributo previsto dal primo comma.

#### **TITOLO IV - Formazione e sicurezza sul lavoro**

##### **Art. 10 – Sicurezza sul luogo di lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto ad adempiere a tutte le disposizioni normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, attivando il servizio di prevenzione e protezione per garantire la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori. Tale servizio comprende l'insieme di persone, sistemi e mezzi destinati all'individuazione e alla valutazione dei fattori di rischio, con l'adozione di misure idonee a prevenirli. Inoltre, il datore di lavoro è responsabile della promozione di programmi di formazione e informazione per il personale.

Per la costituzione del servizio di sicurezza, sono obbligatori i seguenti adempimenti:

- Redazione del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**;
- Nomina del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**;
- Nomina degli **Addetti al Servizio Antincendio e Pronto Soccorso**;
- Elezione del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

---

##### **Art. 11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

Il RLS è eletto dai lavoratori all'interno di ciascuna unità produttiva mediante suffragio universale diretto e scrutinio segreto. Risulteranno eletti i candidati che avranno ottenuto il maggior numero di voti. La nomina del RLS è indipendente dalla RSA e costituisce un'iniziativa autonoma delle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.).

La durata dell'incarico è di **tre anni** e possono essere eletti tutti i lavoratori con contratto a tempo determinato o indeterminato che non siano in prova.

##### **Attribuzioni del RLS**

Il RLS, nell'ambito delle proprie competenze in materia di sicurezza e salute sul lavoro:

- Accede ai luoghi di lavoro per verificare le condizioni di sicurezza;

- È consultato in materia di valutazione dei rischi, designazione del RSPP e degli addetti alla prevenzione incendi, primo soccorso ed evacuazione;
- Riceve informazioni dai servizi di vigilanza;
- Partecipa all'elaborazione e verifica delle misure di prevenzione;
- Formula osservazioni in occasione di visite ispettive delle autorità competenti;
- Partecipa alla riunione periodica sulla sicurezza;
- Segnala al datore di lavoro i rischi individuati;
- Può richiedere l'intervento delle autorità competenti se ritiene inadeguate le misure adottate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consultare il RLS in tutti i casi previsti dalla normativa vigente e a fornirgli copia del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**. L'incarico di RLS è incompatibile con la nomina a responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

#### Permessi per l'espletamento della funzione

Il RLS ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- **8 ore annue** nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- **20 ore annue** nelle aziende da 16 a 50 dipendenti;
- **32 ore annue** nelle aziende con oltre 50 dipendenti.

Il tempo dedicato all'espletamento dell'incarico è considerato orario di lavoro e non comporta alcuna riduzione di retribuzione.

#### Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica sui rischi presenti nell'ambiente lavorativo e sulle tecniche di prevenzione e controllo. I contenuti minimi della formazione includono:

- Normativa nazionale e comunitaria sulla sicurezza;
- Obblighi e responsabilità dei soggetti coinvolti;
- Identificazione e valutazione dei fattori di rischio;
- Misure di prevenzione e protezione;
- Aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori;
- Tecniche di comunicazione.

La formazione iniziale ha una durata minima di **32 ore**, di cui almeno 12 dedicate ai rischi specifici aziendali. L'aggiornamento periodico non può essere inferiore a **4 ore annue** per le aziende con 16-50 dipendenti e **8 ore annue** per le aziende con oltre 50 dipendenti. I costi della formazione sono a carico del datore di lavoro.

#### TITOLO V - Igiene e ambiente di lavoro

##### Art. 12 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti firmatarie del presente CCNL stabiliscono che le aziende devono garantire ambienti di lavoro conformi agli standard igienico-sanitari previsti dalla normativa vigente, mettendo a disposizione dei dipendenti:

1. Servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
2. Locale spogliatoio riscaldato nei mesi freddi;
3. Locale refettorio riscaldato nei mesi freddi;
4. Scaldavivande.

Le modalità di attuazione possono essere definite a livello aziendale dalle OO.SS. firmatarie.

---

## TITOLO VI - Decorrenza e durata

### Art. 13 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore il **1° aprile 2025** e scade il **31 marzo 2029**.

La piattaforma per il rinnovo deve essere presentata almeno **tre mesi prima della scadenza**. In caso di mancato rinnovo nei termini stabiliti, si applicherà un meccanismo di copertura economica pari al **28% della perdita di valore dell'IPCA** per i primi sei mesi e al **32% dal settimo mese in poi**. Tale copertura spetta al personale in servizio alla data di scadenza o successivamente assunto.

Se non viene data disdetta entro **tre mesi dalla scadenza**, il CCNL si intende tacitamente rinnovato di anno in anno fino alla sostituzione con un nuovo accordo.

---

## TITOLO VII - Esclusività di stampa e interpretazione

### Art. 14 - Esclusività di stampa

Il presente CCNL è edito esclusivamente dalle Parti stipulanti, che ne detengono tutti i diritti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione. In caso di controversie interpretative, le Parti firmatarie si incontreranno entro **30 giorni** dalla richiesta per concordare il significato della clausola contestata. L'accordo sostituirà la clausola fin dalla vigenza del CCNL.

L'azienda è tenuta ad affiggere il CCNL nella bacheca aziendale.

### Art. 15 - Deposito

Il presente CCNL sarà inviato al **CNEL, al Ministero del Lavoro, agli Enti Previdenziali e Assistenziali**.

---

## TITOLO VIII - Efficacia del contratto

### Art. 16 - Efficacia del CCNL

Il presente CCNL ha efficacia obbligatoria per le aziende e i lavoratori aderenti alle associazioni firmatarie. Eventuali modifiche possono essere apportate solo con il consenso espresso delle OO.SS. firmatarie.


---

## TITOLO IX - Ente Bilaterale

### Art. 17 – Ente Bilaterale

Le Parti concordano di adottare come ente di riferimento contrattuale l'**Ente Bilaterale E.LAV**, al quale le aziende potranno aderire su base volontaria. In caso di mancata adesione e versamento all'ente bilaterale, le aziende sono comunque obbligate a garantire ai lavoratori lo stesso trattamento previsto dalla bilateralità, mediante il riconoscimento di un importo mensile di **25 euro**, da considerarsi come elemento distintivo della retribuzione.

L'Ente Bilaterale persegue le seguenti finalità:

- **Formazione professionale:** in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, garantendo la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, qualificazione professionale e apprendistato, con possibilità di rilascio della certificazione di qualità. È prevista inoltre la formazione linguistica per i lavoratori stranieri.
  - **Sostegno al reddito e all'occupazione:** attraverso programmi di riqualificazione professionale per i dipendenti.
  - **Prestazioni sociali e sanitarie:** in favore dei lavoratori iscritti, con particolare riferimento alle prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).
  - **Monitoraggio della parità di trattamento:** tramite una Commissione Pari Opportunità per prevenire discriminazioni basate su nazionalità, sesso, opinioni politiche, religiose o sindacali.
  - **Conciliazione e certificazione dei contratti:** in conformità al D. Lgs. 276/2003 e successive modifiche.
  - **Organismo Paritetico per la sicurezza:** per l'applicazione delle norme previste dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.
  - **Gestione di banche dati:** per le RSU (ai sensi del Protocollo del 03/07/2012, parte seconda, articoli 19 e 20) e per le RLS (articolo 2 dello stesso Protocollo).
  - **Interpretazione autentica del CCNL:** con una Commissione specifica dedicata alla risoluzione di controversie e alla prevenzione di conflitti interpretativi.
  - **Osservatorio permanente:** per il monitoraggio dell'occupazione, del mercato del lavoro, dei modelli contrattuali, della formazione e della contrattazione di secondo livello.
  - **Gestione dei contributi obbligatori:** secondo le disposizioni regolamentari definite dalle Parti firmatarie del presente contratto.
  - **Coordinamento degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali:** per garantire l'attuazione delle procedure definite a livello nazionale.
  - **Regolamentazione delle attività dell'Ente:** con apposito regolamento in conformità allo statuto.
  - **Esecuzione di ulteriori compiti previsti dalla legge** e affidati all'Ente dalle Parti sociali.
- 

---

## TITOLO X - Assunzione del personale dipendente

### Art. 18 - Assunzione

L'assunzione del personale avviene in conformità alla normativa vigente e deve risultare da **atto scritto**, contenente:

1. Tipologia del contratto di assunzione;
2. Data di inizio del rapporto di lavoro e durata, se a tempo determinato;
3. Località della prestazione lavorativa;
4. Categoria professionale, qualifica e retribuzione;
5. Indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
6. Durata dell'eventuale periodo di prova;
7. Eventuali condizioni particolari concordate.

L'azienda deve fornire gratuitamente al lavoratore, al momento dell'assunzione, **una copia del presente CCNL**.

---

### Art. 19 - Documenti

Per l'assunzione, il lavoratore deve presentare:

1. Libretto di lavoro (se posseduto) e dichiarazione di stato di disoccupazione (autocertificazione);
2. Documenti relativi alle assicurazioni sociali (se disponibili);
3. Libretto sanitario (se richiesto per la mansione);
4. Documentazione previdenziale e fiscale necessaria;
5. Accettazione della lettera di assunzione;
6. Attestato di conoscenza di una o più lingue estere (se richiesto dalla mansione);
7. Certificati di servizio presso altre aziende o cooperative;
8. Diplomi di studio o attestazioni di corsi di formazione frequentati;
9. Altri documenti richiesti dall'azienda, se dovuti.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda la propria **residenza e/o domicilio** e notificare eventuali variazioni.

Nel caso di **apprendisti**, all'atto dell'assunzione devono essere forniti il titolo di studio e le dichiarazioni su eventuali corsi professionali e periodi di lavoro svolti. L'azienda deve rilasciare **ricevuta** per i documenti trattenuti.

---

### Art. 20 – Visita medica

I lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica preassuntiva da parte di un medico aziendale per verificare l'idoneità fisica e psico-attitudinale alla mansione.

Restano ferme le disposizioni di legge riguardanti le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

---

#### Art. 21 – Quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25, comma 2, della Legge n. 223/1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- Le assunzioni di personale con qualifiche rientranti nei **livelli I-V**.
- 

#### Art. 22 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è la seguente:

##### Livello Periodo di prova

I° 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa

II°-III° 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

IV°-V° 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

VI°-VII° 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere interrotto **senza obbligo di preavviso**, con diritto al **trattamento di fine rapporto**.

In caso di malattia durante il periodo di prova, il lavoratore può recuperare il tempo minimo necessario per completare il periodo di prova, ma **senza diritto all'integrazione economica per i giorni di assenza**.

Se il periodo di prova si conclude senza disdetta da parte di una delle parti, il rapporto di lavoro si intende confermato e l'anzianità di servizio decorrerà dalla data di assunzione.

---

#### NOTA A VERBALE

Nel rispetto delle normative europee sulla parità di trattamento, il periodo di prova può essere **prolungato** per i lavoratori comunitari ed extracomunitari **nei casi di primo impiego nel settore o di non conoscenza della lingua italiana**.

#### Art. 23- Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendali.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

---

#### **Art. 24 - Lavoratori diversamente abili**

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

#### **Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro**

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

#### **Art.26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti**

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

#### **Art.27 – Visite mediche preassuntive minori di età**

L'Articolo 8 della legge 977/67 dispone che i minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

#### **TITOLO XI - Tipologie di lavoro e assunzioni**

## Art. 28 - Contratto di lavoro part-time

Il contratto di lavoro a **tempo parziale** prevede lo svolgimento di un'attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Tale rapporto di lavoro è uno strumento per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, garantendo maggiore **flessibilità** nell'organizzazione aziendale e rispondendo alle esigenze individuali dei lavoratori. Il part-time può essere applicato anche ai **contratti a tempo determinato**.

### Tipologie di contratto part-time

- **Orizzontale**: riduzione dell'orario giornaliero rispetto al tempo pieno;
- **Verticale**: svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno per determinati giorni, settimane o mesi;
- **Misto**: combinazione delle due tipologie precedenti.

### Disciplina del rapporto di lavoro part-time

Il contratto a tempo parziale deve risultare **da atto scritto**, specificando:

- L'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile;
- La presenza di eventuali **clausole flessibili o elastiche**;
- La possibilità di convertire il contratto da **tempo pieno a part-time** e viceversa, con atto scritto.

L'azienda è tenuta a comunicare **annualmente** alla RSA, ove esistente, l'andamento delle assunzioni part-time e l'eventuale ricorso al **lavoro supplementare**.

I lavoratori part-time hanno **diritto di precedenza** in caso di assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni.

### Proporzione numerica

Le assunzioni di operai part-time non possono superare il **3% degli addetti a tempo indeterminato**.

### Lavoro supplementare e straordinario

L'azienda può richiedere al lavoratore part-time **prestazioni supplementari**, fino a raggiungere l'orario settimanale di un lavoratore a tempo pieno (40 ore).

- La **maggiorazione retributiva** è stabilita dal CCNL.
- Il rifiuto del lavoratore a svolgere lavoro supplementare **non è causa di licenziamento**.

### Clausole flessibili ed elastiche

- **Flessibilità**: modifica della collocazione oraria della prestazione di lavoro (previa comunicazione con 2 giorni di preavviso alla RSA);
- **Elasticità**: incremento temporaneo della durata della prestazione lavorativa per motivi aziendali (non superiore al **50%** dell'orario contrattuale).

Le ore lavorate in **modulazione oraria differente** sono maggiorate del **5%**, mentre quelle eccedenti l'orario concordato sono maggiorate del **10%**.

### Retribuzione

Il trattamento economico e normativo del lavoratore part-time è **proporzionale alle ore effettivamente lavorate**.

### Periodo di comporta per malattia

Per i contratti part-time **verticali**, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia è **proporzionalmente ridotto**.

### Obblighi di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a informare **annualmente** la RSA e le OO.SS. territoriali sull'utilizzo del part-time.

---

### Art. 29 - Genitori di portatori di handicap e lavoratori e di patologie varie

I dipendenti **genitori di portatori di handicap o tossicodipendenti**, riconosciuti dal SSN, che richiedano il passaggio al **part-time**, hanno **diritto di precedenza** rispetto agli altri lavoratori.

I lavoratori affetti da **patologie gravi** certificate dalla ASL hanno diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time**, con possibilità di ritornare successivamente al tempo pieno.

---

### Art. 30 - Apprendistato

Il contratto di **apprendistato** è regolato dalla normativa vigente e dagli accordi interconfederali. Le Parti demandano eventuali modifiche all'**Ente Bilaterale**.

---

### Art. 31 - Contratto di inserimento o reinserimento

Si rinvia alla normativa vigente (**D. Lgs. 276/2003, Circolare INPS n. 51/2004, Nota del Ministero del Lavoro n. 4570/2006**).

Il **contratto di inserimento** ha lo scopo di valorizzare le competenze professionali del lavoratore attraverso un **progetto individuale** concordato con il lavoratore stesso, finalizzato al suo inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

#### Elementi del progetto di inserimento

- Qualificazione da conseguire;
- Durata e modalità della formazione;
- **Formazione teorica di almeno 16 ore**, suddivise tra **sicurezza sul lavoro, disciplina contrattuale e organizzazione aziendale**.

#### Durata del contratto

- **Minimo 9 mesi - massimo 18 mesi** (elevabile a **36 mesi** per lavoratori con disabilità).
- 

### Art. 32 - Contratto a tempo determinato

Il **contratto a termine** può avere una durata massima di **36 mesi**, con possibilità di **fino a 5 proroghe**.

#### Ambiti di applicazione

Il contratto a tempo determinato può essere utilizzato per:

- Sostituzioni per malattia, maternità, ferie o aspettativa;
- Lavori stagionali e picchi di attività;
- Progetti con durata prestabilita;
- Assunzione di figure professionali non presenti in azienda.

#### Limiti quantitativi

Il numero massimo di contratti a tempo determinato non può superare il **40% del personale a tempo indeterminato**.

#### Diritto di precedenza

I lavoratori con **due contratti a termine consecutivi** maturano il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato.

#### Preavviso e risoluzione anticipata

In caso di dimissioni anticipate, il lavoratore è tenuto a rispettare il **preavviso** previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello.

#### Retribuzione

- Le ferie e la tredicesima **sono riproporzionate** in base alla durata del contratto.
- Alla scadenza, il lavoratore percepisce il **TFR**.

#### Obblighi di comunicazione

Le aziende devono **comunicare preventivamente** l'intenzione di assumere lavoratori a termine alla **Commissione Nazionale di Garanzia**.

#### Impugnazione del licenziamento

In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore deve impugnare il provvedimento entro **60 giorni** dalla notifica, come previsto dalla **Legge 604/1966**, modificata dalla **Legge 283/2010**.

#### Art. 33 – Lavoro Ripartito

La contrattazione aziendale può disciplinare la condivisione di un posto di lavoro **tra due o più lavoratori** (Job-sharing), consentendo loro di gestire autonomamente la suddivisione del tempo di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi:

- Obbligazione solidale:** i lavoratori condividono la responsabilità dell'adempimento della prestazione lavorativa. Ciascun lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'intera obbligazione contrattuale;
- Gestione autonoma dell'orario:** i lavoratori possono determinare in modo discrezionale le sostituzioni reciproche e modificare consensualmente la distribuzione dell'orario di lavoro. In caso di impossibilità di uno dei coobbligati, il rischio della mancata prestazione è a carico dell'altro lavoratore;
- Divieto di sostituzioni esterne:** non è consentita la sostituzione da parte di terzi, salvo esplicito consenso del datore di lavoro;
- Estinzione del contratto:** in caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori, il contratto di lavoro ripartito si estingue, salvo accordi diversi tra le parti. Tuttavia, se il datore di lavoro lo richiede e l'altro lavoratore accetta, il contratto può trasformarsi in un rapporto di **lavoro subordinato individuale** ai sensi dell'art. 2094 c.c.;

e) **Parità di trattamento**: i lavoratori in job-sharing devono godere di condizioni retributive e normative equivalenti a quelle dei dipendenti subordinati con le stesse mansioni.

---

#### **Art. 34 – Lavoro atipico**

Per i soci di cooperativa, in conformità all'art. 1, comma 3, della Legge n. 142/2001, possono essere adottate forme di lavoro diverse da quello subordinato, tra cui **lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co) e altre tipologie atipiche**.

Se la cooperativa è iscritta all'**Albo delle Imprese Artigiane** (Legge n. 57/2001), ai soci si applica il **regime previdenziale** previsto per i lavoratori artigiani.

---

#### **Art. 35 – Telelavoro**

La disciplina del **telelavoro** si attiene alla normativa vigente e agli accordi interconfederali. Le Parti si riservano la facoltà di introdurre eventuali modifiche e/o integrazioni attraverso la contrattazione di **secondo livello**.

---

### **TITOLO XII - Somministrazione di lavoro**

#### **Art. 36 - Somministrazione di lavoro**

##### **Ambiti di applicazione**

La **somministrazione di lavoro a tempo determinato** è ammessa per le seguenti esigenze aziendali:

- Picchi di attività legati all'acquisizione di nuovi lavori;
- Lavorazioni definite e a termine che non possono essere coperte con il personale in forza;
- Impiego di **professionalità specialistiche** o non presenti in azienda;
- Carenza di determinate professionalità sul mercato del lavoro locale;
- **Sostituzione di lavoratori assenti** per ferie, congedi, aspettativa, malattia o formazione;
- Necessità di copertura di **punte di attività temporanee e impreviste**.

##### **Divieto di somministrazione**

È vietato ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi, ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D. Lgs. 276/2003:

- Per la **sostituzione di lavoratori in sciopero**;
- In **unità produttive** in cui si siano verificati licenziamenti collettivi nei **sei mesi precedenti**, per mansioni equivalenti a quelle previste nel contratto di somministrazione;
- Nelle aziende che **non hanno effettuato la valutazione dei rischi**, come previsto dal D. Lgs. **81/2008**;
- Nei casi previsti dall'art. 1, comma 4, della Legge n. 196/1997, modificato dall'art. 64, comma 1, lett. b), della Legge n. 488/1999, e nelle situazioni indicate nel D.M. 31 maggio 1999.

### Limiti quantitativi

L'assunzione di lavoratori tramite somministrazione non può superare, su **media annua**, il **20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato** presenti nell'azienda.

### Obblighi del somministratore e dell'utilizzatore

Ai sensi dell'art. 23, comma 5, del D. Lgs. 276/2003, il somministratore deve:

- Informare i lavoratori sui **rischi per la sicurezza e la salute** legati all'attività produttiva;
- Formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. **81/2008**.

Se il contratto di somministrazione prevede che la formazione sia svolta dall'utilizzatore, ciò deve essere esplicitato nel contratto individuale.

L'azienda **utilizzatrice** è tenuta a rispettare nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di protezione previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili ai propri dipendenti.

### Retribuzione e diritti

Il lavoratore somministrato ha diritto a un trattamento retributivo e normativo **non inferiore** a quello dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice con pari livello e mansione, in particolare per:

- **Retribuzione;**
- **Sicurezza e salute sul lavoro;**
- **Accesso ai servizi aziendali;**
- **Competenze indirette e differite** previste dal CCNL;
- **Diritti sindacali** (art. 24 del D. Lgs. 276/2003).

### TITOLO XIII - Mobilità e mercato del lavoro

#### Art. 37 – Mobilità

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in relazione alle diverse esigenze delle aziende, gli strumenti normativi previsti dalla legge, tra cui i **contratti di solidarietà** (Legge 23 luglio 1991, n. 223 e Legge 19 luglio 1993, n. 238, con le successive modifiche e integrazioni), le Parti concordano che, per l'intera durata del presente **C.C.N.L.**, in caso di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino **esuberanti occupazionali**, sia necessario individuare, di volta in volta, **soluzioni condivise** tra le Parti stipulanti, al fine di ridurre al minimo l'impatto sociale derivante da una riduzione dell'impiego della forza lavoro.

Le Parti si impegnano a **collaborare attivamente** per identificare strumenti e strategie mirati a:

- a) Definire il **fabbisogno di manodopera**, le qualificazioni necessarie e le procedure di ricerca del personale, garantendo anche l'utilizzo di **lavoratori extra** o in **surroga**;
- b) Promuovere **iniziative per la creazione di nuovi posti di lavoro** e per favorire la **ricollocazione** dei lavoratori in esubero;
- c) Organizzare **incontri con le istituzioni**, finalizzati a valutare e implementare strategie di sviluppo settoriale, promuovendo politiche di sostegno all'occupazione.

### Art. 38 – Cambi d'appalto

In caso di **cambio di gestione di un appalto**, l'azienda appaltante è tenuta a **comunicare preventivamente** l'operazione alla **RSA** (se presente), o direttamente ai lavoratori interessati, con un preavviso **minimo di 15 giorni**.

La medesima procedura si applica nei seguenti casi:

- **Subappalto** e/o cambio di subappaltatore;
- **Affidamento dell'attività a un'impresa diversa** all'interno di una società consortile.

---

## TITOLO XIV - Declaratoria e classificazione del personale

### Art. 39 – Classificazione

#### Quadri

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni di **elevata responsabilità e autonomia decisionale**, che svolgono ruoli **strategici per lo sviluppo aziendale**, come previsto dalla **Legge 13 maggio 1985, n. 190**. Sono considerati **Quadri** coloro che, pur non appartenendo alla dirigenza, ricoprono ruoli di **rilevante importanza organizzativa** all'interno dell'impresa.

---

#### Livello 1°

A questo livello appartengono i lavoratori che ricoprono ruoli di elevata responsabilità e contenuto professionale, caratterizzati da autonomia decisionale e capacità di iniziativa. A tali figure vengono affidate funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di gestione di un settore organizzativo di rilevante importanza per l'azienda.

Nello specifico, rientrano in questo livello le seguenti figure professionali:

- **Responsabile di Ristorante:** incaricato della supervisione, coordinamento e gestione dell'intera attività ristorativa in strutture particolarmente complesse e con un alto livello di servizio. Collabora alla progettazione della linea di ristorazione e cura la promozione del ristorante mediante azioni di marketing e relazioni esterne.
- **Responsabile dei Servizi Prenotazione:** opera in strutture complesse e articolate, gestendo l'intero servizio prenotazioni con competenze specifiche nel settore turistico. Sovrintende alla comunicazione, imposta le strategie di sviluppo e cura i rapporti con grandi clienti e partner del settore.
- **Responsabile Vendite Centralizzate:** gestisce e coordina la rete di vendita in strutture commerciali articolate, applicando strategie di marketing e commerciali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- **Responsabile Tecnico di Area:** incaricato della supervisione tecnica e organizzativa di un'area specifica dell'azienda, garantendo l'efficienza operativa e il rispetto degli standard qualitativi.

- **Analista Sistemista:** figura altamente specializzata nell'ambito IT, capace di sviluppare e gestire sistemi informativi aziendali in autonomia, attraverso procedure coordinate per la risoluzione completa e integrata delle esigenze informatiche aziendali.
- **Responsabile del Coordinamento dei Servizi di Ricevimento e Portineria:** supervisiona l'accoglienza e il ricevimento clienti in strutture ricettive di elevata complessità, garantendo il corretto funzionamento dei servizi di portineria e reception.
- **Capo Cuoco Responsabile del Coordinamento di Più Cucine:** gestisce più cucine all'interno della stessa struttura o di strutture collegate, garantendo standard elevati di qualità e organizzazione del lavoro.
- **Superintendente Catering:** figura responsabile della gestione e del coordinamento di eventi e servizi di catering, assicurando qualità, efficienza e rispetto delle esigenze del cliente.
- **Capo Servizio Catering:** dirige e supervisiona i processi di catering, organizzando il personale e garantendo il rispetto delle procedure operative e della qualità del servizio.
- **Ispettore Amministrativo Catena d'Esercizi:** incaricato del controllo amministrativo e gestionale di una rete di esercizi commerciali o di ristorazione, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle direttive aziendali.
- **Assistente Senior di Direzione:** professionista con significativa esperienza esecutiva in almeno tre distinti settori (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio, con funzioni di supporto strategico e operativo alla direzione.
- **Altre qualifiche di valore equivalente** non espressamente incluse nell'elencazione sopra riportata, ma riconducibili al medesimo livello di responsabilità, competenza e autonomia operativa.

---

## Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da un'elevata autonomia operativa e iniziativa, nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute. Essi svolgono funzioni di **coordinamento, controllo o ispettive** di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una **competenza professionale specifica e approfondita**.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

- **Capo Ricevimento:** responsabile della gestione e del coordinamento del servizio di ricevimento, garantendo un'accoglienza di alta qualità ai clienti.
- **Primo Portiere:** incaricato della supervisione e del coordinamento del servizio di portineria, con funzioni di controllo e assistenza alla clientela.
- **Primo Maitre d'Hotel:** responsabile della sala ristorante, supervisiona il servizio e gestisce il personale di sala garantendo standard elevati.
- **Capo Cuoco:** sovrintende l'attività della cucina, gestendo il personale e garantendo l'alta qualità della produzione gastronomica.
- **Prima Governante:** dirige e coordina il servizio di pulizia e riordino delle camere e delle aree comuni nelle strutture alberghiere.

- **Responsabile Impianti Tecnici:** incaricato della gestione di tutti gli impianti aziendali, programmando la manutenzione ordinaria e straordinaria, proponendo modifiche tecniche e coordinando il personale addetto; nei villaggi turistici gestisce anche altri servizi di sua competenza.
- **Capo Barman:** sovrintende e coordina le attività di più bar operanti all'interno della struttura, assicurando il rispetto degli standard di qualità del servizio.
- **Coordinatore del Centro Prenotazioni:** gestisce e organizza le attività del reparto prenotazioni, ottimizzando i processi operativi e garantendo un'efficace gestione delle richieste.
- **Capo Servizio Amministrativo:** responsabile dell'amministrazione aziendale, con compiti di supervisione, gestione e controllo delle attività amministrative.
- **Capo Servizio Personale:** gestisce il settore delle risorse umane, supervisionando le attività di selezione, assunzione e gestione del personale.
- **Capo C.E.D. (Centro Elaborazione Dati):** responsabile dell'infrastruttura informatica e della gestione delle informazioni aziendali.
- **Analista-Programmatore C.E.D.:** sviluppa e gestisce i sistemi informatici, garantendo efficienza e sicurezza nella gestione dei dati aziendali.
- **Assistente del Direttore:** opera con autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dalla direzione, coordinando reparti e uffici, svolgendo funzioni di controllo e ispettive grazie all'esperienza maturata nei diversi settori aziendali.
- **Funzionario di Vendita:** coordina e supervisiona le attività di vendita, gestendo strategie commerciali e relazioni con i clienti.
- **Cassiere Centrale:** in aziende di grandi dimensioni, gestisce più casse autonome, assicurando il controllo e la verifica delle operazioni contabili.
- **Direttore Servizio Mensa o Capo Impianto Mensa:** sovrintende la gestione delle mense aziendali, organizzando il personale e garantendo il rispetto degli standard qualitativi e igienico-sanitari.
- **Capo Laboratorio Gelateria (ex Capo Gelatiere):** responsabile della produzione di gelati e dessert, supervisionando il personale e la qualità dei prodotti.
- **Capo Laboratorio Pasticceria:** dirige la produzione di pasticceria, sovrintendendo all'uso delle materie prime, degli utensili e dei macchinari, coordinando almeno tre operai (esclusi gli apprendisti).
- **Responsabile di Amministrazione:** ex segretario d'azienda con mansioni di concetto, gestisce e coordina le attività amministrative con responsabilità diretta.
- **Primo Maitre o Capo Servizio Sala:** coordina il personale di sala, supervisionando il servizio e garantendo il rispetto degli standard qualitativi.
- **Ispettore Mensa:** responsabile dei controlli di qualità e della gestione delle mense aziendali o scolastiche.
- **Capo Cuoco P.E. e Ristorazione Collettiva:** gestisce la produzione alimentare nei pubblici esercizi e nei servizi di ristorazione collettiva.
- **Capo Contabile:** coordina e gestisce la contabilità aziendale, garantendo il rispetto delle normative fiscali e contabili.

- **Operatore o Procuratore Doganale Catering:** specialista nella gestione delle operazioni doganali per il settore catering, assicurando il rispetto delle normative internazionali.
- **Capo Ufficio Catering:** sovrintende l'organizzazione e la gestione del servizio catering, coordinando il personale e le risorse.
- **Supervisore Catering:** responsabile del controllo e dell'organizzazione operativa del servizio catering, garantendo il rispetto degli standard qualitativi.
- **Primo Barman P.E.:** sovrintende il servizio bar in pubblici esercizi di alto livello, garantendo qualità e professionalità nel servizio.
- **Capo Barista:** coordina e gestisce le attività di banco-bar, supervisionando il personale e assicurando l'efficienza del servizio.
- **Capo Banconiere di Pasticceria:** responsabile della gestione di un negozio o reparto pasticceria, sovrintendendo alla vendita e coordinando il personale di livello inferiore.
- **Magazziniere Consegnatario o Economo:** gestisce il magazzino aziendale, occupandosi del coordinamento logistico e amministrativo delle scorte e delle forniture.
- **Cassiere Centrale Catering:** figura incaricata della gestione e controllo delle operazioni di cassa nel settore catering.
- **Assistente di Direzione:** supporta la gestione operativa ed esecutiva di un settore commerciale in un pubblico esercizio, svolgendo attività di coordinamento e controllo.
- **Altre qualifiche di valore equivalente** non espressamente indicate, ma riconducibili al medesimo livello di responsabilità, competenza e autonomia operativa.

### Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono **mansioni di concetto** o prevalentemente tali, che **richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza**. Sono inclusi i lavoratori specializzati provetti che, **in condizioni di autonomia operativa**, eseguono attività che richiedono un'elevata **capacità professionale** acquisita tramite una solida **preparazione teorica e/o tecnico-pratica**. Inoltre, appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre alle competenze specifiche richieste, **svolgono attività di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori**.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

- **Impiegato addetto all'amministrazione del personale (senza capo):** gestisce attività amministrative relative al personale senza compiti di direzione diretta.
- **Controllo amministrativo:** verifica e gestisce le procedure amministrative aziendali.
- **Corrispondente in lingue estere:** responsabile della gestione delle comunicazioni in lingua straniera, comprese traduzioni e interazioni con clienti o fornitori esteri.
- **Segretario ricevimento cassa o amministrazione:** gestisce le operazioni di segreteria, amministrazione e cassa nelle strutture ricettive, in subordine al capo ricevimento.
- **Portiere unico:** gestisce autonomamente la portineria, con funzioni di controllo e assistenza alla clientela.
- **Segretario con funzioni di portineria:** in strutture in cui i servizi di portineria e ricevimento sono unificati, svolge attività di accoglienza, segreteria e cassa.

- **Prima guardarobiera consegnataria:** responsabile della gestione della biancheria e del guardaroba aziendale, coordinando il personale addetto.
- **Dietologo diplomato:** elabora piani nutrizionali per la ristorazione aziendale o collettiva.
- **Infermiere diplomato professionale:** presta assistenza sanitaria all'interno di strutture aziendali, turistiche o sanitarie.
- **Fisiochinesiterapista diplomato:** opera nel settore sanitario con competenze specifiche nella riabilitazione fisica.
- **Coordinatore reparto cure sanitarie:** organizza e supervisiona il reparto sanitario aziendale o alberghiero.
- **Cuoco unico:** gestisce autonomamente la cucina in strutture di dimensioni ridotte.
- **Sotto Capo Cuoco:** coadiuva il capo cuoco nella gestione della cucina e nella preparazione dei pasti.
- **Bagnino certificato:** addetto alla sicurezza e al salvataggio in strutture turistiche con piscina o stabilimenti balneari.
- **Governante unica:** responsabile della gestione e supervisione del personale addetto alle pulizie e al riordino.
- **Capo Operaio:** dirige il personale operaio in lavori di manutenzione, riparazione e produzione.
- **Primo Barman:** coordina il servizio bar, garantendo la qualità e l'efficienza delle operazioni; se con responsabilità di gestione complessiva del bar, è inquadrato al secondo livello.
- **Maitre:** dirige e coordina il personale di sala, sovrintendendo al servizio ristorazione e interagendo direttamente con la clientela per garantire un servizio di alto livello.
- **Capo Centralinista:** gestisce il centralino aziendale in strutture complesse, organizzando il lavoro degli operatori e garantendo la corretta gestione delle comunicazioni in più lingue.
- **Barman Unico:** responsabile del servizio bar in strutture di medie dimensioni.
- **Economo e/o Magazziniere Consegnatario:** gestisce il magazzino aziendale e l'approvvigionamento delle risorse necessarie per il servizio.
- **Portiere di Notte:** addetto alla sorveglianza e alla gestione della reception nelle ore notturne.
- **Operaio Specializzato Provetto:** tecnico altamente qualificato in grado di eseguire interventi complessi di riparazione, aggiustaggio e manutenzione di impianti e attrezzature.
- **Programmatore C.E.D.:** sviluppa e gestisce applicazioni informatiche aziendali, contribuendo alla gestione dei sistemi informativi.
- **Primo Pasticcere:** responsabile della produzione di pasticceria, supervisione del laboratorio e gestione del personale addetto.
- **Capo Mensa Surgelati e/o Precotti:** gestisce la produzione e la distribuzione di pasti precotti e surgelati in mense aziendali o scolastiche.
- **Capo Reparto Catering:** organizza e gestisce il servizio di catering per eventi e strutture aziendali.
- **Assistente o Vice Supervisore Catering:** supporta il responsabile del catering nella gestione operativa del servizio.

T

- **Sommelier:** esperto nella selezione, gestione e servizio dei vini, con competenze approfondite in enologia.
- **Responsabile del Servizio Ristorazione Commerciale a Catena:** gestisce il servizio di ristorazione in più punti vendita con standard uniformi.

#### Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che operano **in condizioni di autonomia esecutiva**, anche come responsabili di gruppi operativi. Svolgono **mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita**, incluse operazioni complementari, che **richiedono conoscenze specialistiche**, acquisite attraverso esperienza o formazione.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

#### Area Amministrativa e Segreteria

- **Segretario:** svolge attività di rilevazione, elaborazione dati e corrispondenza, seguendo precise istruzioni e procedure stabilite.
- **Stenodattilografa con funzioni di segreteria:** si occupa della trascrizione, redazione di documenti e supporto amministrativo.
- **Addetto a macchine elettrocontabili:** utilizza strumenti per il calcolo e l'elaborazione di dati finanziari e contabili.
- **Centralinista lingue estere:** specializzato nella gestione delle comunicazioni interne ed esterne in più lingue, con capacità di determinazione tariffaria delle chiamate.

#### Area Accoglienza e Servizi

- **Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante):** gestisce la portineria con mansioni di controllo e assistenza alla clientela.
- **Guardarobiera unica consegnataria:** responsabile della gestione del guardaroba, del rifornimento e della consegna della biancheria aziendale.
- **Capo garage:** coordina le operazioni di parcheggio e gestione dei veicoli aziendali.
- **Capo giardiniere:** supervisiona il personale addetto alla manutenzione del verde aziendale.

#### Area Ristorazione e Sala

- **Cuoco capo partita:** gestisce una specifica partita in cucina, coordinando il personale assegnato.
- **Cuoco di cucina non organizzata in partite:** opera in autonomia nella preparazione e somministrazione dei pasti.
- **Gastronomo:** esperto nella preparazione e presentazione di piatti gastronomici di alto livello.
- **Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore:** specializzato nel servizio di vini e antipasti, oltre a svolgere mansioni di taglio e presentazione delle pietanze.
- **Chef de rang (sala, piani, vini, trinciatore):** responsabile della gestione di un rango nel servizio di sala.
- **Barman - Barwoman:** gestisce il servizio bar, occupandosi della preparazione di bevande e cocktail.

- **Cameriere di ristorante:** serve i clienti garantendo un elevato livello di ospitalità e servizio.
- **Seconda governante:** supporta la prima governante nella gestione del personale addetto ai piani.
- **Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere:** supervisore dei rispettivi reparti di lavanderia, dispensario, cantina e caffetteria.
- **Pizzaiolo:** specialista nella preparazione e cottura delle pizze.
- **Secondo pasticciere:** supporta il primo pasticciere nella preparazione dei prodotti di pasticceria.
- **Capo gruppo mensa:** responsabile della gestione e organizzazione del servizio mensa.
- **Gelatiere:** specializzato nella produzione di gelati artigianali.

#### Area Tecnico-Pratica e Manutenzione

- **Operaio specializzato:** esegue interventi di particolare precisione per la manutenzione e riparazione di macchine, impianti e attrezzature.
- **Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande:** esperto nella manutenzione e riparazione di distributori automatici.
- **Addetto fangoterapia:** opera nel settore del benessere, applicando trattamenti fangoterapici.
- **Massoterapista:** specializzato nei trattamenti di massoterapia per il benessere fisico.
- **Infermiere:** fornisce assistenza sanitaria e monitora le condizioni di salute dei lavoratori.
- **Estetista:** esegue trattamenti estetici all'interno delle strutture aziendali o turistiche.
- **Istruttore di nuoto con brevetto:** gestisce corsi e attività acquatiche, garantendo la sicurezza degli utenti.
- **Istruttore di ginnastica correttiva:** opera nel settore del fitness e della riabilitazione fisica.
- **Operatore C.E.D. (Consollista):** supporta il centro elaborazione dati, raccogliendo informazioni e gestendo procedure informatiche.

#### Area Trasporti e Logistica

- **Conducente di automezzi pesanti:** in possesso delle certificazioni previste dalla legge, guida veicoli superiori a 3.500 kg per il trasporto di merci o passeggeri

---

#### Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che, in possesso di **qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche**, svolgono **compiti esecutivi** che richiedono **preparazione e pratica di lavoro**.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

#### Area Amministrativa e Segreteria

- **Centralinista:** gestisce le comunicazioni interne ed esterne dell'azienda.
- **Telescriventista:** utilizza apparecchiature per la trasmissione di messaggi scritti.

- **Dattilografo:** si occupa della digitazione e archiviazione di documenti aziendali.
- **Magazziniere comune con funzioni operaie:** gestisce il magazzino eseguendo operazioni di carico, scarico e stoccaggio.
- **Addetto amministrazione personale, controllo amministrativo, ricevimento cassa, segreteria, controllo merci e movimento personale:** svolge mansioni di supporto nelle attività amministrative aziendali.
- **Cassiere bar/ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria, mensa aziendale con funzioni di esazione:** gestisce i pagamenti e la contabilità di cassa.

#### Area Accoglienza e Servizi

- **Assistente di portineria:** fornisce supporto nelle attività di portineria, con conoscenza di lingue straniere.
- **Facchino di notte e/o guardiano di notte:** addetto al controllo e alla sicurezza delle strutture aziendali.
- **Cameriera sala e piani:** svolge mansioni di pulizia, riassetto camere e servizio ristorazione.
- **Guardia giurata:** si occupa della sicurezza e della sorveglianza aziendale.
- **Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.):** regola l'accesso della clientela, garantendo la sicurezza del locale.
- **Conducente con lingue:** svolge attività di trasporto con competenze linguistiche per la comunicazione con clienti stranieri.
- **Giardiniere:** si occupa della cura e manutenzione degli spazi verdi aziendali.
- **Lavandaio unico, pulitore, lavatore a secco:** addetto ai servizi di lavanderia e pulizia tessuti.
- **Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica:** responsabile delle operazioni di stiratura e riparazione dei capi tessili.

#### Area Ristorazione e Sala

- **Cuoco, Cameriere, Barista:** operano in aziende alberghiere con strutture di ristorazione semplici e standardizzate, gestendo la preparazione, somministrazione e il servizio ai clienti.
- **Demi Chef de Rang (nei ranghi di sala):** supporta il servizio ristorazione in sale organizzate per ranghi.
- **Operatore pizza:** gestisce la preparazione, cottura e somministrazione delle pizze in ambienti di ristorazione con processi standardizzati.
- **Pizzaiolo:** esperto nella preparazione di pizze, dalla lavorazione dell'impasto alla cottura.
- **Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione:** responsabile del servizio al banco e della vendita al dettaglio di prodotti alimentari.

#### Area Tecnico-Pratica e Manutenzione

- **Operaio qualificato:** esegue riparazioni e manutenzione di macchinari, impianti e attrezzature.

- **Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine:** movimentata merci e gestisce la vendita diretta di prodotti.
- **Sfoglina:** prepara pasta fresca e prodotti da forno come tortellini, ravioli e simili.
- **Addetto alle operazioni di trasporto del fango e alle inalazioni:** opera in contesti sanitari e termali.
- **Allestitore catering:** si occupa della preparazione e disposizione degli spazi per eventi di ristorazione.
- **Autista di pista catering:** addetto al trasporto e consegna dei pasti nelle aree aeroportuali.
- **Operatore macchine perforatrici, verificatrici o meccanografiche:** utilizza macchinari per il trattamento di dati e la gestione documentale.
- **Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande:** responsabile della gestione finanziaria dei distributori automatici.
- **Addetto al caricamento e alla manutenzione delle macchinette distributrici di cibi e bevande:** svolge operazioni di ricarica e riparazione.

#### Area Trasporti e Logistica

- **Conducente di automezzi leggeri:** guida veicoli fino a 3.500 kg per trasporto merci o persone.
- **Conducente di automezzi pesanti:** responsabile del trasporto con veicoli superiori a 3.500 kg.

#### Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che, in possesso di **adeguate capacità tecnico-pratiche**, comunque acquisite, eseguono **lavori di normale complessità**.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

#### Area Ristorazione e Sala

- **Commis di cucina, sala e bar:** lavoratore diplomato o con **pluriennale esperienza** nel settore, che assiste il personale di livello superiore nella preparazione e nel servizio di cibi e bevande.
- **Addetto servizi mensa:** svolge mansioni promiscue e fungibili, partecipa alla **preparazione dei cibi**, supporta la cucina in modo significativo, si occupa della **distribuzione dei pasti** e delle **operazioni di pulizia e riassetto** di locali, impianti e attrezzature della mensa. Per accedere a questa mansione, è richiesta un'**anzianità di almeno un anno nel settore**.

#### Area Accoglienza e Servizi

- **Addetto ai servizi di camera:** operatore unico responsabile delle **operazioni di riassetto e pulizia di camere e piani**, compreso il **rifornimento delle dotazioni** nelle strutture a **organizzazione complessa** in cui queste attività siano **accentrate in un'unica figura professionale**.

#### Livello 7°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che **richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali**.

Le figure professionali comprese in questo livello sono:

## Area Ristorazione e Sala

- **Addetto di cucina:** svolge mansioni di supporto nella preparazione dei cibi, oltre a occuparsi del riassetto e della pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro.
- **Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala (non diplomato):** assiste nelle operazioni di servizio e gestione degli spazi dedicati alla ristorazione veloce.
- **Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria:** si occupa dell'assemblaggio e della confezione di prodotti da buffet e pasticceria per il servizio clienti.
- **Secondo banconiere pasticceria:** esegue attività promiscue sotto la supervisione del personale qualificato, tra cui la confezione, consegna della merce e riordino del banco, senza prevalente mansione di vendita.
- **Commis di cucina, sala, tavola calda, self-service (compresi ex aiuti in genere P.E.):** svolge mansioni di supporto al personale di livello superiore nella preparazione e nel servizio.
- **Commis di bar (ex aiuto barista):** assiste il personale qualificato senza svolgere mansioni attinenti all'uso delle macchine da caffè o alla miscela di bevande alcoliche o superalcoliche.
- **Caffettiere non barista:** si occupa esclusivamente della preparazione del caffè e bevande simili, senza le mansioni specifiche di un barista.

## Area Accoglienza e Servizi

- **Addetto portineria:** svolge attività di sorveglianza e controllo accessi, fornendo supporto agli ospiti e alla gestione logistica della struttura.
- **Facchino (ai piani, ai saloni, ai bagagli):** si occupa del trasporto e della gestione dei bagagli, oltre al supporto nelle attività di movimentazione interna.
- **Cameriera ai piani:** assolve alle operazioni di riassetto e pulizia delle camere e dei piani, inclusa la fornitura delle dotazioni necessarie.
- **Cameriera villaggi turistici:** svolge attività analoghe a quelle della cameriera ai piani, adattate alle specificità delle strutture turistiche.
- **Guardarobiera clienti (vestiarista):** responsabile della custodia e gestione degli indumenti e accessori lasciati in deposito dai clienti.

## Area Lavanderia e Igiene

- **Lavandaio:** si occupa del lavaggio e trattamento della biancheria.
- **Stiratrice / Lavandaia:** esegue operazioni di stiratura e cura dei tessuti, assicurando la corretta manutenzione degli indumenti e della biancheria.
- **Rammendatrice, cucitrice:** svolge attività di riparazione e adattamento di capi e tessuti, inclusi quelli destinati agli ospiti o al personale.

## Area Logistica e Trasporti

- **Conducente:** incaricato della gestione e movimentazione di veicoli aziendali o attrezzature specifiche.
- **Garagista:** gestisce la sistemazione e sorveglianza dei veicoli nelle autorimesse aziendali.

- **Vetturiere:** si occupa del **trasporto di persone e beni** all'interno o all'esterno della struttura.
- **Addetto alle consegne (con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni):** effettua il **trasporto e la consegna di beni aziendali**, con eventuale riscossione di ricevute o buoni.

#### Area Catering e Mensa

- **Addetto mensa personale:** svolge mansioni di **servizio e supporto** nelle aree dedicate alla ristorazione per il personale.
- **Addetto ai servizi di mensa** (con meno di un anno di anzianità nel settore): incaricato di attività di **supporto nella distribuzione e nella gestione degli ambienti** della mensa.
- **Caricatore catering:** gestisce il **caricamento e lo stoccaggio** delle forniture destinate ai servizi di catering.
- **Aiutante pista catering:** assiste nelle operazioni logistiche e di movimentazione nel settore catering.
- **Preparatore catering:** esegue **operazioni di assemblaggio e predisposizione** di materiali e prodotti per il servizio catering.

#### Area Sicurezza e Sorveglianza

- **Guardiano notturno:** incaricato del **controllo e sorveglianza** della struttura durante l'orario notturno.

#### Livello 8°

A questo livello appartengono i lavoratori che **svolgono semplici attività**, anche mediante **l'utilizzo di macchine già attrezzate**.

Le figure professionali incluse in questo livello sono:

#### Area Pulizia e Manutenzione

- **Personale di fatica e/o pulizia:** incaricato della **pulizia e riordino** di ambienti e attrezzature in **sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni**.
- **Personale di fatica e/o pulizia per interni di cucina, bar e ristoranti:** si occupa della manutenzione igienica di **locali e attrezzature** dedicate alla ristorazione.

#### Area Lavanderia e Cura Tessuti

- **Vestiarista:** addetto alla **gestione e custodia di abiti e accessori** nelle strutture in cui è previsto il servizio guardaroba.
- **Addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici:** incaricato dell'uso di **macchinari per la stiratura e il trattamento dei tessuti**, assicurando la corretta gestione della biancheria.

#### Area Logistica e Trasporti

- **Commissioniere:** si occupa dell'**esecuzione di incarichi e commissioni** interne o esterne alla struttura, secondo necessità operative.
- **Conducente di motocicli:** responsabile della **movimentazione di persone o merci** mediante l'uso di motocicli aziendali.

#### Area Catering e Servizi

*[Handwritten signatures in blue ink, including a large 'M', 'L', 'A', and 'U' on the right margin.]*

*[Handwritten initials 'TV' in blue ink.]*

- **Lavatore catering:** addetto al lavaggio e alla pulizia delle attrezzature utilizzate nei servizi di catering, garantendone l'ordine e l'igiene.

#### Altro

- **Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.**

### TITOLO XV - Mansioni lavorative

#### Art. 40 - Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito con continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nella qualifica di **categoria superiore** e ne percepirà la relativa retribuzione **qualora le mansioni di livello superiore abbiano un rilievo sensibile e prevalente** rispetto al complesso delle attività svolte.

#### Art. 41 - Mutamento di mansioni

Il lavoratore che venga **temporaneamente assegnato a mansioni di livello superiore** rispetto a quello di inquadramento, avrà diritto a una retribuzione non inferiore alla **differenza tra il proprio trattamento economico e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.**

Se l'assegnazione a tali mansioni **si prolunga per oltre tre mesi consecutivi**, il lavoratore acquisisce il **diritto all'inquadramento definitivo** nel livello superiore, salvo il caso in cui l'incarico sia stato affidato per **sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

#### Art. 42 - Jolly

La figura del "**Jolly**" identifica il lavoratore **polivalente**, ovvero colui che viene impiegato dall'azienda **senza una specifica mansione**, ma con l'obiettivo di essere **sistematicamente assegnato a mansioni differenti e su più fasi del ciclo produttivo.**

Rientrano in questa categoria anche i lavoratori impiegati **in più mansioni, anche di livelli diversi e tecnicamente distinte.**

L'azienda può assegnare il lavoratore al ruolo di **Jolly esclusivamente per i livelli compresi tra il 3° e il 5°** del presente C.C.N.L.

L'impiego come Jolly deve risultare **da un accordo scritto tra le parti** o essere specificato nel **contratto di assunzione.**

#### Art. 43 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'**art. 25, comma 2 della Legge n. 223/1991**, e in armonia con le finalità della normativa, le Parti concordano che, ai fini del **calcolo della quota di riserva del 12%** prevista dall'art. 25, comma 1, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori **inquadrati dal 1° al 5° livello.**

Sono inoltre esclusi i lavoratori impiegati in **mansioni di custodia e sicurezza** o che **richiedano un rapporto di particolare fiducia.**

#### Art. 44 - Assegnazione qualifica

In caso di contestazioni sull'attribuzione della qualifica, il lavoratore ha la facoltà di **esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione Bilaterale istituita presso l'ANCOAR.**

#### Art. 45 - Mansioni discontinue

Sono considerati **lavori discontinui o di semplice attesa o custodia** quelli elencati nella tabella approvata con **R.D. n. 2657/1923** e nei successivi provvedimenti, **salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.**

Per gli operai addetti a tali lavori, l'orario contrattuale **non può superare le 50 ore settimanali, salvo i guardiani, portieri e custodi con alloggio**, per i quali il limite è fissato a 60 ore settimanali.

Le eventuali ore lavorate oltre tali limiti **devono essere accantonate nella Banca Ore**.

Al **guardiano notturno** è riconosciuta **una maggiorazione dell'8%** sugli elementi della retribuzione **per ogni ora di servizio prestato tra le 22:00 e le 6:00**, escludendo ogni altra maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno.

#### Art. 46 - Volontariato

Per i lavoratori impegnati in attività di **servizio civile o operazioni di soccorso**, si applicano le disposizioni previste dal DPR n. 61/1994, Legge n. 162/1992 e DM n. 379/1994.

I dipendenti che partecipano a **attività di protezione civile o pronto soccorso** hanno diritto a **permessi retribuiti fino a un massimo di 16 ore annue**.

I lavoratori che intendano svolgere **attività di volontariato nei Paesi in via di sviluppo**, in conformità con la Legge n. 49/1997 e Legge n. 266/1991, possono richiedere **aspettativa non retribuita fino a un massimo di due anni**, compatibilmente con le esigenze aziendali.

#### Art. 47 - Assenze

Il lavoratore è tenuto a **giustificare l'assenza entro il giorno successivo** al verificarsi dell'evento, **salvo giustificato motivo**, che dovrà essere comunicato **non appena possibile**.

In caso di assenza per **malattia**, il lavoratore è tenuto a rispettare **le disposizioni di legge in materia** e a comunicare **eventuali proroghe** nei termini previsti.

In caso di **infortunio sul lavoro**, il dipendente deve darne **immediata comunicazione** al superiore diretto.

Se, durante le visite di controllo, il lavoratore non viene trovato al domicilio senza **giustificato motivo**, **perde il diritto al trattamento economico aggiuntivo** previsto dall'azienda.

Sono considerati **giustificati motivi di assenza durante le fasce di reperibilità**:

- Visite mediche specialistiche;
- Prestazioni sanitarie o accertamenti diagnostici documentati;
- Casi di forza maggiore debitamente certificati.

#### TITOLO XVI - Orario di lavoro

##### Art. 48 - Orario di lavoro

La durata media del lavoro effettivo per la generalità dell'azienda è fissata in **40 ore settimanali**, distribuite su **cinque o sei giornate lavorative**. Tale durata costituisce la base per la determinazione della retribuzione.

Ai sensi dell'**art. 13 della Legge 24 giugno 1997, n. 196**, la durata media settimanale del lavoro ordinario può essere **computata su un periodo massimo di dodici mesi**, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli accordi aziendali.

Non sono considerati **lavoro effettivo**:

- Le pause superiori a **15 minuti**;
- Il tempo per recarsi sul posto di lavoro;
- I riposi intermedi all'interno o all'esterno dell'azienda;
- Le altre interruzioni previste dall'**art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923**.

La contrattazione aziendale potrà prevedere un sistema di **flessibilità dell'orario di lavoro (Flex-time)**, consentendo al lavoratore di scegliere l'orario di inizio e fine della prestazione entro una determinata fascia

temporale, nel rispetto delle esigenze aziendali.

Il **datore di lavoro** è tenuto ad esporre in un luogo accessibile l'orario di lavoro, con indicazione **dell'orario di inizio e di fine della prestazione** e degli **intervalli di riposo**.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente **non può abbandonare il posto senza autorizzazione** né trattenerci nell'ambiente lavorativo per esigenze personali, quali **cura della persona o gestione della propria biancheria**.

Le Parti concordano sulla necessità di perseguire, durante la vigenza del presente contratto, una **progressiva riduzione dell'orario di lavoro**, in linea con le politiche di sviluppo del settore e l'incremento dell'occupazione.

Le Parti possono inoltre introdurre **orari multiperiodali** ai sensi del **D.M. 30 agosto 1999**.

---

#### **Art. 49 - Lavoro domenicale e notturno**

Le ore di **lavoro ordinario** effettuate di **domenica o nei giorni festivi**, con riposo compensativo, saranno retribuite con una **maggiorazione del 50%**, calcolata sulla **paga base nazionale**.

Il **lavoro notturno occasionale** verrà retribuito con una **maggiorazione del 20%**, calcolata sulla paga base nazionale.

Se il **lavoro notturno cade in un giorno festivo**, la maggiorazione sarà **del 40% (20% + 20%)**.

Si considera **lavoro notturno** quello svolto **dalle ore 22:00 alle ore 6:00**.

Il personale addetto ai **turni notturni** ha diritto a un riposo minimo di **12 ore consecutive** prima della ripresa del lavoro.

Il **lavoro notturno regolare** è retribuito con una **maggiorazione del 20%** sulla retribuzione oraria.

---

#### **Art. 50 - Personale non soggetto a limitazione di orario**

Restano escluse dalle limitazioni di orario le categorie di lavoratori previste dall'**art. 1 del RDL n. 692/1923**, ovvero coloro che **svolgono funzioni direttive**.

Sono considerati **personale direttivo** i lavoratori addetti alla **direzione tecnica o amministrativa** dell'azienda o di un reparto, con **diretta responsabilità dei servizi**.

Ai suddetti lavoratori spetta un'indennità **pari al 20% della paga base nazionale**.

---

#### **Art. 51 - Orario di lavoro per i minori**

Per la tutela del lavoro minorile si applicano le disposizioni previste dalla normativa vigente.

---

#### **Art. 52 - Lavoro straordinario**

Le prestazioni lavorative effettuate oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate **lavoro straordinario**.

Il limite massimo di lavoro straordinario è fissato in **250 ore annue per ciascun lavoratore**.

Le ore straordinarie **possono essere accantonate nella Banca Ore** e recuperate entro il semestre successivo, oppure retribuite secondo le seguenti maggiorazioni:

- **Straordinario feriale diurno:**
  - 25% fino alla 48<sup>a</sup> ora settimanale
  - 30% oltre la 49<sup>a</sup> ora settimanale
- **Straordinario diurno festivo: 20%**
- **Straordinario feriale notturno: 35%**
- **Lavoro domenicale/festivo diurno: 40%**
- **Lavoro domenicale/festivo notturno: 50%**

Se l'azienda **non è in grado di far recuperare le ore straordinarie**, il lavoratore **acquisisce il diritto al pagamento con un ulteriore aumento del 15%** sulle maggiorazioni sopra indicate. Per quanto non disciplinato dal presente CCNL, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

#### Art. 53 - Lavoratori a turni

Per le prestazioni lavorative svolte su **turni** sono previste le seguenti **maggiorazioni**:

1. **15% per il lavoro notturno**
2. **25% per il lavoro festivo**

#### Art. 54 - Banca Ore

La **Banca Ore** consente la gestione delle ore lavorative prestate oltre l'orario settimanale. Le ore straordinarie vengono accantonate individualmente e possono essere utilizzate come **permessi retribuiti**, previa richiesta del lavoratore e accordo con l'azienda. Il monte ore maturato è **riportato mensilmente in busta paga**.

Se i riposi compensativi **non vengono goduti entro 24 mesi**, le ore straordinarie saranno liquidate con la **maggiorazione prevista dall'art. 53** del presente CCNL. Tuttavia, la contribuzione seguirà il criterio di **cassa**. L'obiettivo della **Banca Ore** è di **favorire la flessibilità dell'orario di lavoro e limitare la monetizzazione delle ore straordinarie**.

#### Riepilogo delle principali maggiorazioni previste

Tipologia di lavoro	Maggiorazione
Lavoro domenicale/festivo	50%
Lavoro notturno occasionale	20%
Lavoro notturno festivo	40% (20%+20%)
Lavoro notturno regolare	20%

Tipologia di lavoro	Maggiorazione
Straordinario feriale diurno (fino a 48 ore sett.)	25%
Straordinario feriale diurno (oltre 49 ore sett.)	30%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario feriale notturno	35%
Lavoro domenicale/festivo diurno	40%
Lavoro domenicale/festivo notturno	50%
Lavoro a turni notturno	15%
Lavoro a turni festivo	25%

## TITOLO XVII - Riposo settimanale e festività

### Art. 55 - Riposo settimanale

I dipendenti hanno diritto al **riposo settimanale** secondo le modalità previste dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Particolare attenzione viene riservata alle norme relative alle **attività stagionali** e a quelle **di pubblica utilità**.

---

### Art. 56 - Festività

Sono considerati **giorni festivi** e dovranno essere retribuiti con le **maggiorazioni previste dal presente CCNL** i seguenti:

#### Festività nazionali

- **25 aprile** – Anniversario della Liberazione
- **1 maggio** – Festa dei Lavoratori
- **2 giugno** – Festa della Repubblica

#### Festività infrasettimanali

- **1 gennaio** – Capodanno
- **6 gennaio** – Epifania
- **Lunedì di Pasqua**
- **15 agosto** – Assunzione
- **1 novembre** – Ognissanti
- **8 dicembre** – Immacolata Concezione
- **25 dicembre** – Natale

- **26 dicembre** – Santo Stefano
- **Festa del Santo Patrono** (a seconda della località)

Ai dipendenti **assenti** nella giornata festiva per **riposo settimanale, maternità, malattia o infortunio**, sarà corrisposta una **giornata di retribuzione di fatto senza maggiorazioni**.

Non è previsto alcun trattamento economico **nel caso in cui la festività coincida con un giorno di sospensione dal servizio per provvedimenti disciplinari**.

Se un dipendente presta servizio in una delle giornate **sopra indicate**, avrà diritto, oltre alla **normale retribuzione giornaliera**, al pagamento delle ore effettivamente lavorate, con la **maggiorazione prevista dal CCNL**.

Per quanto riguarda la festività del **4 novembre**, spostata alla **prima domenica di novembre**, i lavoratori beneficeranno del **trattamento previsto per le festività cadenti di domenica**.

---

## TITOLO XVIII - Permessi e intervalli

### Art. 57 - Permessi retribuiti

I dipendenti **possono richiedere permessi retribuiti**, preferibilmente **durante la prima ora di lavoro**.

I **permessi retribuiti** ammontano a **32 ore annue** e sono concessi **in sostituzione delle festività abolite** (Legge 5 marzo 1977, n. 937).

Se non vengono usufruiti **in tutto o in parte**, il lavoratore ha comunque **diritto alla relativa retribuzione**.

In casi particolari, il lavoratore può usufruire di **permessi di breve durata**, recuperando le ore di assenza **entro il limite massimo di un'ora al giorno**.

In occasione di **consultazioni elettorali nazionali o locali**, ai sensi dell'art. 11 della **Legge 21 marzo 1990, n. 3**, coloro che ricoprono ruoli negli **uffici elettorali** (compresi i rappresentanti di lista) hanno **diritto ad assentarsi dal lavoro** per l'intero periodo necessario, con diritto alla retribuzione.

---

### Art. 58 - Permessi per studio

Le parti riconoscono la necessità di incentivare la **formazione professionale** come strumento di crescita e miglioramento della produttività.

Ai sensi della **Legge n. 300/1970** e della **Legge n. 245/1978**, i lavoratori **hanno diritto ai seguenti permessi per studio**:

- **Diritto allo studio**:
  - **150 ore nel triennio** (anche concentrate in un solo anno).
  - **250 ore** per corsi di **recupero della scuola dell'obbligo** o di **lingua italiana per lavoratori stranieri**.

#### Condizioni per usufruire dei permessi:

- I corsi devono essere svolti presso **istituti pubblici o privati riconosciuti**.
- Il rapporto tra **ore di permesso retribuito** e **ore di frequenza** deve essere **almeno 2:1**, riducibile a **2/3** per corsi di durata minima di **250 ore**.

#### Congedi per formazione permanente

Possono essere concessi fino a **10 mesi di aspettativa non retribuita** ai lavoratori con almeno **tre anni di anzianità** per:

- Completare la **scuola dell'obbligo**.
- Conseguire un **diploma di scuola secondaria superiore**.
- Conseguire una **laurea o diploma universitario**.
- Partecipare ad **attività formative**.

I lavoratori con **meno di 3 anni di anzianità** possono usufruire di **120 ore di permesso non retribuito** nell'arco dell'anno.

#### Permessi per lavoratori studenti

- **Universitari:**
  - **1 giorno retribuito** per ogni esame sostenuto.
  - **4 giorni retribuiti** per esami di **diploma universitario o laurea**.
  - **Fino a 20 giorni non retribuiti** per esami durante l'anno.
- **Scuole superiori e professionali:**
  - **Permessi retribuiti** per tutti i giorni degli **esami di diploma**.
  - **Fino a 15 giorni non retribuiti** all'anno.

Le aziende possono richiedere **certificazioni** relative ai permessi richiesti.

---

#### Art. 59 - Permessi straordinari retribuiti

I dipendenti hanno diritto a **permessi straordinari retribuiti** nei seguenti casi:

Evento	Giorni di permesso
Matrimonio di un figlio	<b>1 giorno</b>
Nascita o adozione di un figlio	<b>2 giorni</b>
Decesso del padre, madre, coniuge o figli	<b>3 giorni</b>
Decesso di suocero, nonno, fratello/sorella, nipote	<b>2 giorni</b>

#### Donatori di midollo osseo:

Hanno diritto ai **permessi retribuiti necessari per l'intero ciclo di analisi e donazione**.

In caso di **disgrazie familiari gravi** (parenti di **1° o eccezionalmente 2° grado**) o calamità naturali, il dipendente può richiedere un **congedo straordinario retribuito fino a 5 giorni**.

Ulteriori **permessi retribuiti** possono essere concessi attingendo alla **banca ore o alle ferie annuali**.

---

#### Art. 60 - Permessi non retribuiti

I lavoratori possono richiedere fino a **48 ore annue di permessi non retribuiti**, salvo utilizzo della **banca ore** per la copertura economica.

---

#### **Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti**

La durata della **pausa pranzo** varia da un **minimo di 30 minuti** a un **massimo di 2 ore**.  
L'orario della pausa deve essere concordato tra **lavoratori, datore di lavoro e rappresentanze sindacali aziendali**.

### **TITOLO XIX - Soste e recuperi**

#### **Art. 62 - Soste e recuperi**

È consentito il **recupero dei periodi di sosta** dovuti a **cause di forza maggiore**, purché superiori complessivamente a **30 minuti** nella giornata.  
In tali casi, l'azienda è tenuta a **corrispondere la retribuzione** relativa all'intero periodo di presenza sul posto di lavoro.

Le cause di forza maggiore devono essere **indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente**.  
Le interruzioni dell'orario di lavoro possono essere concordate tra **azienda e dipendenti**.

È altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a interruzioni concordate **tra azienda e RSA** (o, in mancanza, direttamente con i lavoratori).

I prolungamenti dell'orario per il recupero **non possono superare un'ora al giorno** e devono essere effettuati **entro 15 giorni lavorativi successivi all'interruzione**.

Se l'azienda adotta un **orario settimanale su 5 giorni**, è autorizzata a recuperare le ore non lavorate **nel sesto giorno**, nel rispetto del **limite massimo di 10 ore giornaliere**.

---

#### **Art. 63 - Sospensioni e riduzioni di lavoro**

In caso di **sospensione del lavoro o riduzione di orario**, l'azienda è tenuta a presentare **tempestiva domanda di autorizzazione** alla **Cassa Integrazione Guadagni**, qualora ne ricorrano i presupposti previsti dalla normativa vigente.

---

### **TITOLO XX - Ferie, riposi annui e congedo matrimoniale**

#### **Art. 64 - Ferie**

I dipendenti hanno diritto a **4 settimane di ferie annuali**, che **non possono essere rinunciate né monetizzate**, salvo i casi previsti dalla legge (es. lavoratori minorenni).

Ai fini del computo delle ferie, la **settimana lavorativa** è considerata di **6 giorni**, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e del dipendente, il datore di lavoro può stabilire un periodo continuativo di **ferie pari ad almeno due settimane**.

---

Le ferie possono essere frazionate, ma **non in più di tre periodi distinti**.

Il dipendente richiamato in servizio durante le ferie avrà diritto a:

- **Completare il periodo di ferie successivamente.**
- **Ricevere il rimborso delle spese sostenute per il rientro anticipato.**

Durante le ferie, il lavoratore percepisce la **retribuzione di fatto**.

In caso di **dimissioni o licenziamento**, il dipendente ha diritto a tanti **dodicesimi del periodo di ferie** maturato quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato, con **corresponsione della relativa indennità** per le ferie non godute.

---

### Art. 65 - Riposi annui

I lavoratori hanno diritto a **32 ore di permessi retribuiti** in sostituzione delle **festività soppresse** (Legge n. 54/1977 e DPR n. 792/1985).

- I permessi devono essere **richiesti con congruo preavviso**.
- La concessione è subordinata alle **esigenze aziendali e produttive**.
- I permessi **non fruiti entro l'anno** decadono e vengono **pagati** con la retribuzione di fatto in vigore al momento della scadenza.
- **Eccezione:** in caso di **impedimenti oggettivi** del lavoratore o **richiesta di cumulo per ferie** (ad esempio per lavoratori stranieri), i permessi **possono essere usufruiti entro 12 mesi dalla scadenza**.
- In caso di **inizio o cessazione del rapporto di lavoro** nel corso dell'anno, i permessi spettano in **misura proporzionale** ai mesi lavorati.
- I permessi **non maturano durante i periodi di assenza senza diritto alla retribuzione**.

---

### TITOLO XXI - Congedi

#### Art. 66 - Congedo per matrimonio

Ai dipendenti **non in prova** spetta un congedo matrimoniale retribuito di **15 giorni di calendario**.

- Gli **apprendisti** ricevono il pagamento di **40 ore di retribuzione**.
- L'azienda (o la cooperativa) anticipa la retribuzione, che **comprende l'assegno INPS**.
- La richiesta di congedo deve essere **presentata con almeno 15 giorni di anticipo**.
- Entro **30 giorni dal rientro**, il lavoratore deve consegnare il **certificato di matrimonio** all'azienda.

---

#### Art. 67 - Congedi parentali

Per la disciplina dei **congedi parentali**, si applica la normativa prevista dalla **Circolare n. 1 del 03/02/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica**.

La contrattazione aziendale può disciplinare la fruizione dei congedi su base oraria, in conformità all'art. 1, comma 339 della Legge 228/12.

## TITOLO XXII - Tossicodipendenza, Etilismo e Tutela dei Diversamente Abili

### Art. 68 - Tossicodipendenza ed Etilismo

I lavoratori in stato di **tossicodipendenza o etilismo**, che intendano accedere a **programmi terapeutici e di riabilitazione** presso servizi sanitari delle **ASL** o altre **strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali**, possono richiedere un **periodo di aspettativa non retribuita**, nel rispetto della **Legge n. 162/1990 e successive modifiche**.

I lavoratori in aspettativa devono presentare all'azienda, con **cadenza trimestrale**, la **documentazione attestante la prosecuzione del programma terapeutico**.

L'aspettativa si considera **terminata** se:

- Il lavoratore **non presenta la documentazione richiesta**.
- Il lavoratore **interrompe anticipatamente** il programma terapeutico.

L'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze, può concedere un **periodo di aspettativa non retribuita anche ai familiari** del lavoratore, qualora il **servizio sanitario attesti la necessità** di assistenza al percorso terapeutico.

L'aspettativa concessa ai familiari **non può superare i 4 mesi** nell'arco del rapporto di lavoro.

---

### Art. 69 - Tutela dei Diversamente Abili

Per i lavoratori **diversamente abili**, assunti a **tempo determinato o indeterminato**, si applicano le **norme di legge e le disposizioni del presente CCNL**.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze organizzative, possono prevedere:

- **Flessibilità oraria** per agevolare la partecipazione a **progetti terapeutico-riabilitativi** prescritti da strutture sanitarie pubbliche o convenzionate con il **Servizio Sanitario Nazionale**.
- **Permessi non retribuiti** per sottoporsi a trattamenti sanitari.

Le stesse agevolazioni possono essere concesse ai **genitori o coniugi** di persone diversamente abili che necessitano di **assistenza continuativa** nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo.

---

## TITOLO XXIII - Aspettativa Non Retribuita

### Art. 70 - Aspettativa Non Retribuita

I dipendenti a **tempo indeterminato** possono richiedere un periodo di **aspettativa non retribuita**, continuativo o frazionato in **due periodi**, pari a **1 mese per ogni anno di anzianità maturata**, fino a un massimo di **6 mesi**.

Se il dipendente **non rientra in servizio entro 7 giorni** dalla scadenza del periodo di aspettativa, è considerato **dimissionario**, salvo giustificati motivi.

L'azienda può **revocare l'aspettativa** e richiedere al dipendente di **riprendere il lavoro entro 7 giorni**, qualora accerti che i **motivi della richiesta siano venuti meno**.

Per i dipendenti in **malattia**, l'aspettativa può essere **prolungata di ulteriori 120 giorni**, a condizione che:

- a) Vengano esibiti **certificati medici regolari**.
- b) Non si tratti di **malattie croniche o psichiche**.
- c) Il periodo aggiuntivo sia considerato **aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità**.

---

## TITOLO XXIV - Indennità

### Art. 71 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti **indennità**, corrisposte al lavoratore al verificarsi di specifici eventi:

#### 1. Indennità in caso di morte

In caso di decesso del dipendente, il **trattamento di fine rapporto** e l'**indennità sostitutiva del preavviso** spettano, secondo l'**art. 2122 del Codice Civile**, a:

- **Coniuge e figli**.
- **Parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado**, se a carico del lavoratore deceduto.

Se non vi sono eredi diretti, le indennità saranno ripartite secondo le **norme della successione legittima**.

#### 2. Indennità per utilizzo mezzi di locomozione

I dipendenti che utilizzano il proprio mezzo per esigenze di servizio ricevono un'**indennità mensile**, da concordare con le **rappresentanze sindacali aziendali (RSA)**.

#### 3. Indennità per lavori disagiati

- **10% della retribuzione tabellare** per lavori di pulizia svolti con **scala aerea, ponte o bilancino**.
- **Indennità di alta montagna** per i dipendenti inviati a lavorare **fuori sede in zone montane**.

#### 4. Indennità per sedi lontane dai centri abitati

Se la sede aziendale si trova **oltre 3 km dal centro abitato** e **senza mezzi pubblici**, l'azienda deve:

- **Fornire un mezzo di trasporto**.
- **Corresponsione di un'indennità** da concordare con le parti sindacali aziendali.

#### 5. Indennità per zone malariche

I dipendenti che lavorano in **zone riconosciute malariche dalla ASL** ricevono un'**indennità di rischio**, concordata con le RSA aziendali.

#### 6. Indennità per rimozione scorie e pulizia reparti industriali

I dipendenti addetti alla **rimozione di scorie industriali** e alla **pulizia di reparti di lavorazione** ricevono un'**indennità**, da definire con le RSA aziendali.

#### 7. Indennità di alloggio

I lavoratori che, per esigenze di servizio, **devono risiedere nei locali aziendali**, hanno diritto a **vitto e alloggio gratuiti**.

#### 8. Indennità di trasferta

Ai lavoratori inviati **in trasferta** spetta:

- **Rimborso spese di viaggio e missione.**
- **Diaria giornaliera**, concordata con le RSA aziendali.

#### 9. Indennità di cassa

Ai dipendenti che operano in **cassa con piena responsabilità** e con **obbligo di accollo di eventuali discordanze** spetta un'indennità pari al **5% della retribuzione percepita**.

#### TITOLO XXV - Indumenti e Attrezzi di Lavoro

##### Art. 72 - Indumenti e Attrezzi di Lavoro

Quando l'azienda impone l'uso di **speciali divise da lavoro**, il relativo costo è a carico del **datore di lavoro**.

Allo stesso modo, l'azienda deve sostenere la spesa per gli **indumenti necessari per la sicurezza e l'igiene**, che i lavoratori sono tenuti a indossare per motivi **igienico-sanitari o di sicurezza sul lavoro**.

Il **datore di lavoro** è inoltre responsabile della **fornitura degli attrezzi e strumenti** necessari per l'esecuzione delle attività lavorative.

I dipendenti sono tenuti a:

- **Conservare in buono stato** gli strumenti, le attrezzature e i macchinari messi a loro disposizione.
- **Non apportare modifiche** agli strumenti di lavoro senza aver ottenuto autorizzazione dal superiore diretto.

Qualsiasi modifica arbitraria o danno arrecato agli strumenti forniti dall'azienda **potrà comportare una trattenuta sulle competenze del lavoratore**, previa contestazione formale dell'addebito.

Alla **cessazione del rapporto di lavoro**, il dipendente deve **restituire** tutti gli strumenti e gli indumenti ricevuti in dotazione.

---

#### TITOLO XXVI - Svolgimento del Rapporto di Lavoro e Reperibilità

##### Art. 73 - Distacco

Il **distacco** si verifica quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, **asigna temporaneamente uno o più lavoratori a un altro soggetto** per lo svolgimento di una specifica attività lavorativa.

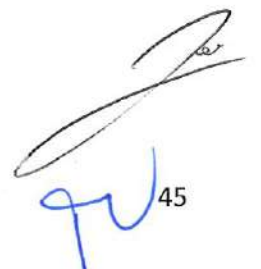
- Il **limite massimo del distacco** è di **12 mesi**.
- Il rapporto di lavoro **rimane in essere con il datore di lavoro originario** (distaccante).
- Se il distacco prevede uno **spostamento superiore a 50 km dalla sede abituale di lavoro**, il lavoratore riceverà un **trattamento economico aggiuntivo**, secondo gli accordi aziendali.

---

##### Art. 74 - Trasferimento

In caso di **trasferimento del lavoratore** in una nuova sede, l'azienda riconoscerà:

- **Un'indennità una tantum** pari a una mensilità di retribuzione.

  
45

- **Un contributo** per il pagamento dell'**affitto e delle utenze**, se il lavoratore deve stipulare un **nuovo contratto di locazione** nella sede di destinazione.

Le modalità di determinazione di questi importi sono demandate alla **contrattazione di secondo livello**.

L'azienda, per comprovate necessità **tecniche e produttive**, può disporre il trasferimento del lavoratore in altra sede.

---

#### Art. 75 - Trasferta

Al lavoratore inviato **in trasferta per motivi di servizio**, l'azienda deve rimborsare:

- **Spese di viaggio.**
- **Spese di vitto e alloggio** (alberghi, pensioni o hotel di categoria non inferiore a **2 stelle**).
- **Diaria giornaliera pari a 16 euro.**

Gli importi massimi sono stabiliti **tramite trattativa aziendale**, considerando il costo dei normali mezzi di trasporto e delle strutture ricettive adeguate.

---

#### Art. 76 - Reperibilità

A livello aziendale, previo **esame congiunto con la RSA**, possono essere individuate le **figure professionali soggette alla reperibilità** al di fuori dell'orario lavorativo, al fine di garantire:

- **La corretta operatività dell'azienda.**
- **La sicurezza delle strutture.**

A livello aziendale saranno inoltre definiti:

- **I periodi massimi di reperibilità.**
- **Il compenso specifico spettante al lavoratore.**
- **Le modalità di recupero del riposo giornaliero interrotto a causa della reperibilità.**

I lavoratori interessati **non possono rifiutarsi** di effettuare turni di reperibilità, salvo **giustificato motivo**.

#### TITOLO XXVII - Trattamento Economico

La dinamica degli effetti economici segue l'indicatore della **crescita dei prezzi al consumo**, adottando l'**Indice IPCA** (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzati in ambito europeo per l'Italia) in sostituzione del tasso di inflazione programmato per il triennio.

---

#### Art. 77 - Retribuzione

##### A) Soci lavoratori dipendenti

La retribuzione dei soci lavoratori dipendenti ha natura di **partecipazione agli utili dell'impresa**, poiché il socio assume **un rischio economico** insieme all'azienda, distinguendosi così dal concetto tradizionale di stipendio.

### 1. Paga base conglobata (in euro)

Categoria Coefficiente Dal 01/04/2025 Dal 01/04/2026 Dal 01/04/2027 Dal 01/04/2028

Quadro	180	1.890,00	1.935,00	1.980,00	2.025,00
I	155	1.627,50	1.666,25	1.705,00	1.743,75
II	150	1.575,00	1.612,50	1.650,00	1.687,50
III	135	1.417,50	1.451,25	1.485,00	1.518,75
IV	125	1.312,50	1.343,75	1.375,00	1.406,25
V	120	1.260,00	1.290,00	1.320,00	1.350,00
VI	113	1.186,50	1.214,75	1.243,00	1.271,25
VII	108	1.134,00	1.161,00	1.188,00	1.215,00
VIII	100	1.050,00	1.075,00	1.100,00	1.125,00

### 2. Ristorno

Il ristorno è un elemento economico che rappresenta il **risultato dello scambio mutualistico** tra la cooperativa e i soci, commisurato sia alla **qualità** che alla **quantità del lavoro prestato**.

- È collegato al **miglioramento della produttività**, riconosciuto dalla cooperativa.
- Ha una **detassazione** nei modi e nei limiti previsti dalle **normative vigenti**.
- Non può superare il **30%** dei trattamenti retributivi complessivi.
- Può essere **anticipato anche a rate mensili**.

## B) Lavoratori dipendenti da PMI e cooperative

### 1. Paga base nazionale conglobata (in euro)

Categoria Coefficiente Dal 01/04/2025 Dal 01/04/2026 Dal 01/04/2027 Dal 01/04/2028

Quadri	180	2.304,00	2.340,00	2.385,00	2.430,00
I	155	1.984,00	2.015,00	2.053,75	2.092,50
II	150	1.920,00	1.950,00	1.987,50	2.025,00
III	135	1.728,00	1.755,00	1.788,75	1.822,00
IV	125	1.600,00	1.625,00	1.656,25	1.687,50

**Categoria Coefficiente Dal 01/04/2025 Dal 01/04/2026 Dal 01/04/2027 Dal 01/04/2028**

V	120	1.536,00	1.560,00	1.590,00	1.620,00
VI	113	1.446,40	1.469,00	1.497,25	1.525,50
VII	108	1.382,40	1.404,00	1.431,00	1.458,00
VIII	100	1.280,00	1.300,00	1.325,00	1.350,00

---

**Art. 78 - Aumenti Periodici di Anzianità per Impiegati**

- Gli **aumenti biennali** sono pari all'**1,50% della paga base nazionale**.
- Decorrono dal **primo giorno del mese successivo** al compimento del biennio.

---

**Art. 79 - Indennità di Anzianità per Operai**

Il lavoratore con esperienza documentata nel settore riceverà un aumento della **paga base** così suddiviso:

- **+1%** con **2 anni di anzianità**.
- **+1,5%** con **4 anni di anzianità**.
- **+2,3%** con **6 anni di anzianità**.
- **+3%** con **8 anni di anzianità**.
- **+4,5%** con **10 anni di anzianità**.

---

**Art. 80 - Tredicesima Mensilità**

- Corrisposta nel mese di **dicembre**.
- Pari a **una mensilità della retribuzione normale**.
- Se il lavoratore ha lavorato solo per una parte dell'anno, riceve **tanti dodicesimi** della gratifica quanti sono i mesi lavorati.

---

**Art. 81 - Quattordicesima Mensilità e Mancata Contrattazione di Secondo Livello**

Se l'azienda **non applica la contrattazione di secondo livello**, deve corrispondere **entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva**.

---

**Art. 82 - Corresponsione della Retribuzione**

- La retribuzione è **corrisposta di norma il 20 del mese successivo** a quello lavorato.

---

### Art. 83 - Start-Up

Per favorire la corretta applicazione del CCNL e agevolare le nuove imprese o quelle che cambiano associazione datoriale, si prevede:

- L'introduzione **graduale** dei minimi retributivi.
- Un'applicazione progressiva con un **minimo del 70%** e **raggiungimento del 100% in tre anni**.

### TITOLO XXVIII - Previdenza Complementare

#### Art. 84 - Previdenza Complementare

Le Parti, in considerazione della normativa vigente sulla **riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare**, potranno attivare, attraverso la **contrattazione di secondo livello**, una **forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria** per tutti i dipendenti cui si applica il presente CCNL.

---

### TITOLO XXIX - Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

#### Art. 85 - Trattamento di Fine Rapporto

Il **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)** è regolato dalla **Legge n. 297/1982**.

- La rivalutazione del TFR avviene secondo quanto previsto dai **commi 4 e 5 dell'art. 2120** del Codice Civile e dalle disposizioni della **Legge n. 297/1982**.

---

### TITOLO XXX - Tutela della Maternità e Paternità

#### Art. 86 - Maternità e Paternità

La **gravidanza e il puerperio** sono regolati dalle leggi vigenti in materia di tutela **fisica ed economica** delle lavoratrici.

- Ai sensi della normativa vigente e della **Sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale**, i **permessi post-partum** possono essere **fruits in alternativa dalla madre o dal padre dipendente**.
- La lavoratrice in gravidanza deve presentare **certificazione medica** rilasciata dall'Ufficiale sanitario o dal medico del Servizio Sanitario Nazionale (**SSN**), con obbligo di ricevuta da parte del datore di lavoro.
- Entro **15 giorni dal parto**, la dipendente deve inviare all'azienda il **certificato di nascita** o il **certificato di assistenza al parto**, vidimato dal Sindaco.

#### Periodo di astensione obbligatoria dal lavoro

La dipendente ha diritto a **sospendere l'attività lavorativa** nei seguenti periodi:

- a) Per **controlli prenatali**.
- b) **Due mesi** prima della data presunta del parto.
- c) **Tre mesi** dopo il parto.
- d) Durante il periodo tra la data presunta del parto e il parto effettivo.

### Facoltà della lavoratrice

1. **Prolungare l'attività lavorativa fino a un mese prima del parto**, posticipando l'astensione ai **quattro mesi successivi**, previo certificato medico che attesti l'assenza di rischi per la salute della madre e del nascituro.
2. **Sospendere la prestazione lavorativa in via cautelativa**, in caso di **mansioni incompatibili con la gravidanza**, con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

Se il parto avviene in anticipo, il periodo di astensione **non usufruito prima del parto** viene **aggiunto a quello successivo**.

### Diritti del padre lavoratore

In caso di **morte, grave infermità, abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre**, quest'ultimo ha diritto all'**astensione post-partum per tre o quattro mesi**.

Ciascun genitore può usufruire di **astensione facoltativa** per un periodo massimo di:

- **6 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino**, elevabili a **7 mesi per il padre** se ne usufruisce per almeno 3 mesi.
- Il congedo **complessivo per entrambi i genitori** non può superare **10 mesi** (11 mesi se il padre esercita il proprio diritto per almeno 3 mesi).

### Trattamento economico

- Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro, salvo il **20% della tredicesima mensilità** per il periodo di astensione obbligatoria (**art. 30 del DPR n. 568/1953**).
- Durante il congedo di maternità, la dipendente ha diritto a **un'indennità pari all'80% della retribuzione**, a carico dell'**INPS (art. 74, Legge n. 833/1978)**, anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata con i contributi previdenziali.

Nei contratti a termine, il pagamento delle prestazioni di maternità è **direttamente a carico dell'INPS (art. 1, Legge n. 33/1980)**.

### Tutela della lavoratrice madre

- La lavoratrice **non può essere licenziata** dalla gravidanza fino a **un anno di età del bambino**, salvo:
  - **Giusta causa.**
  - **Cessazione dell'attività dell'azienda.**
  - **Scadenza del contratto a termine.**
- **Permessi per allattamento** come da normativa vigente.

### Flessibilità e conciliazione lavoro-famiglia

Per l'assistenza al bambino fino ai **3 anni di età**, l'azienda può:

- **Convertire temporaneamente il contratto a tempo parziale**, fino al 5% del personale aziendale.
- **Prevedere forme di flessibilità dell'orario di lavoro**, come:
  - a) **Orario flessibile in entrata o uscita.**
  - b) **Orario concentrato.**

## TITOLO XXXI - Malattia, Infortuni e Cure Termali

### Art. 87 - Malattia e Infortuni

L'assenza per malattia deve essere **comunicata tempestivamente** nel normale orario di lavoro, salvo giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve trasmettere il **certificato medico** entro **due giorni** dall'inizio della malattia.

#### Obblighi del lavoratore

- Il lavoratore deve **comunicare immediatamente qualsiasi infortunio**, anche se di lieve entità.
- Se il datore di lavoro **non riceve tempestiva comunicazione** dell'infortunio e, di conseguenza, **non può presentare la denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria**, è **esentato da ogni responsabilità** per il mancato o ritardato invio della denuncia.
- Se la comunicazione è assente o tardiva, l'assenza **sarà considerata ingiustificata**, salvo comprovati motivi.

#### Periodo di comporta

I lavoratori **non in prova** hanno diritto alla **conservazione del posto di lavoro** nei seguenti limiti:

- **180 giorni di calendario** per anzianità di servizio **fino a 5 anni**.
- **270 giorni di calendario** per anzianità di servizio **oltre i 5 anni**.

#### Trattamento economico in caso di malattia

- I **primi 3 giorni di malattia (carenza)** non vengono retribuiti, **salvo ricovero ospedaliero** o se la malattia supera **7 giorni lavorativi**.
- **Dal quarto giorno**, il datore di lavoro integra la prestazione INPS fino a **garantire l'80% della retribuzione** per un massimo di **180 giorni per anno solare**.
- **Nessuna integrazione è dovuta** se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità.
- Durante il periodo di prova **non è prevista alcuna integrazione** da parte dell'impresa.

#### Visite fiscali e controlli

Il lavoratore è **tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità** stabilite dalla normativa vigente per consentire l'effettuazione delle **visite fiscali di controllo**.

#### Normativa di riferimento

Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si applicano le **norme di legge e i regolamenti vigenti a livello nazionale e regionale**.

### Art. 88 - Cure Termali

Le assenze per **cure termali**, concesse dall'**INPS a proprio carico**, sono regolamentate come segue:

- Il lavoratore deve presentare **motivata prescrizione** da parte degli **organi sanitari competenti**.
- Le cure devono essere **necessarie per esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili**.
- L'assenza per un **massimo di due settimane annue** è trattata economicamente **come malattia**.

---

## TITOLO XXXII - Tutela contro Molestie Sessuali, Mobbing e Privacy

### Art. 89 - Molestie Sessuali

Le Parti stipulanti concordano sulla necessità di **garantire un ambiente di lavoro rispettoso e corretto**, condannando qualsiasi forma di **molestia sessuale**.

Si considera **molestia sessuale** ogni atto o comportamento, anche solo **verbale**, che sia **indesiderato, offensivo della dignità e della libertà personale** del lavoratore.

Sono **vietati** comportamenti che possano generare **ritorsioni, ricatti, minacce o un clima intimidatorio**.

Le aziende devono **adottare misure di prevenzione** in collaborazione con le **RSA e le rappresentanze sindacali territoriali**, garantendo un ambiente lavorativo **sicuro e rispettoso** per tutti i dipendenti.

---

### Art. 90 - Mobbing

Le Parti riconoscono l'importanza di **tutelare la dignità del lavoratore** e promuovere un ambiente di lavoro sano, condannando **ogni forma di discriminazione, vessazione o emarginazione**.

Il **mobbing** comprende **pressioni psicologiche o violenza morale sistematica** volte a:

- Isolare il lavoratore.
- Screditarlo o metterlo in cattiva luce.
- Indurlo alle dimissioni attraverso continue persecuzioni.

Le aziende si impegnano a **prevenire e contrastare tali fenomeni**, proteggendo la salute psicofisica dei lavoratori.

---

### Art. 91 - Privacy

Per la disciplina della **tutela della privacy** si rimanda alla **normativa vigente** in materia di protezione dei dati personali.

---

## TITOLO XXXIII - Commissione Paritetica per le Pari Opportunità

### Art. 92 - Commissione Paritetica per le Pari Opportunità

Le Parti stipulanti **istituiscono una Commissione per le Pari Opportunità**, con l'obiettivo di:

- **Tutelare i lavoratori** da atti di violenza, persecuzione psicologica e molestie sul luogo di lavoro.
- Promuovere l'**uguaglianza di trattamento** per tutti i dipendenti.

#### Composizione della Commissione

La Commissione è **istituita a livello nazionale** presso l'**ENTE BILATERALE** ed è composta in **misura paritetica** da rappresentanti delle **OO.SS. firmatarie del CCNL**.

## TITOLO XXXIV - Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

---

### Art. 93 - Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

Nel rispetto delle **norme di legge** sulla risoluzione del rapporto di lavoro, nelle **aziende con meno di 15 dipendenti**, il datore di lavoro può recedere dal contratto a **tempo indeterminato** con **preavviso scritto** (tramite raccomandata o altro mezzo idoneo) per i seguenti motivi:

- a) **Insubordinazione** nei confronti del datore di lavoro o superiori;
- b) **Comportamento oltraggioso** verso il datore di lavoro o superiori;
- c) **Appropriazione indebita** di beni aziendali o di terzi presenti sul luogo di lavoro;
- d) **Danneggiamento volontario** di beni aziendali;
- e) **Attività in concorrenza con l'azienda** in cui il lavoratore è impiegato;
- f) **Esecuzione di lavori non autorizzati** nell'azienda, sia per proprio conto che per terzi;
- g) **Falsificazione di documenti aziendali**;
- h) **Assenze ingiustificate** per oltre **tre giorni consecutivi** o per **sei giorni nel biennio**, anche non consecutivi;
- i) **Mancato rientro** dopo malattia o infortunio oltre il **secondo giorno dalla data di guarigione**;
- j) **Cessazione dell'attività aziendale**;
- k) **Gravi difficoltà economiche** dell'azienda, previa consultazione sindacale.

Il preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è stabilito dall'articolo successivo.

---

### Art. 94 - Termini di Preavviso per le Parti Stipulanti il presente CCNL

I termini di preavviso, validi per entrambe le parti, sono i seguenti:

**Livello**    **Fino a 5 anni di anzianità**    **Fino a 10 anni di anzianità**    **Oltre 10 anni di anzianità**

Quadro	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
1° Livello	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
2° Livello	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
3° Livello	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
4° Livello	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
5° Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
6° Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
7° Livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
8° Livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

- Il **preavviso non può coincidere** con il periodo di ferie o con il congedo matrimoniale.
- Il lavoratore in preavviso può usufruire di **permessi per la ricerca di una nuova occupazione**.
- Se il rapporto di lavoro è interrotto **senza preavviso**, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una **indennità pari alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso**.
- Il periodo di preavviso è **computato nel TFR**.

## Nota a Verbale

Per le **cooperative**, il rapporto di lavoro del socio si estingue in caso di **recesso o esclusione deliberata** dalla cooperativa, nel rispetto dello **statuto e della legge n. 142/2011**.

---

### TITOLO XXXV - Doveri e Condotta dei Dipendenti

#### Art. 95 - Doveri del Dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato **alla diligenza, alla correttezza e al rispetto delle esigenze aziendali**.

#### Obblighi del Lavoratore

- a) **Rispettare il contratto e le disposizioni aziendali**, incluse quelle sulla sicurezza e l'ambiente di lavoro.
  - b) **Accettare, temporaneamente o saltuariamente, mansioni di livello inferiore** se richiesto.
  - c) **Non assentarsi senza autorizzazione**. L'assenza ingiustificata **per tre giorni consecutivi** è motivo di licenziamento.
  - d) **Mantenere un comportamento corretto** verso colleghi, superiori e datore di lavoro.
  - e) **Non svolgere attività estranee alle mansioni assegnate** durante l'orario di lavoro.
  - f) **Vigilare sulle attività del personale subordinato**, se rientra nei suoi compiti.
  - g) **Utilizzare con cura gli strumenti di lavoro**. In caso di negligenza, il lavoratore è **responsabile per i danni arrecati**.
  - h) **Custodire strumenti e beni aziendali e non portarli fuori dall'azienda senza autorizzazione**. La violazione di questo obbligo è **giusta causa di licenziamento**.
  - i) **Comunicare tempestivamente eventuali cambi di residenza o domicilio**.
  - j) **Adottare comportamenti sicuri e igienici** sul luogo di lavoro, rispettando le **norme antinfortunistiche**.
  - k) **Non utilizzare a fini privati informazioni riservate** acquisite per ragioni di lavoro.
- 

### TITOLO XXXVI - Risarcimento Danni

#### Art. 96 - Risarcimento Danni

- Se il lavoratore causa **danni all'azienda**, la trattenuta per il risarcimento dovrà essere **formalmente contestata** non appena il datore di lavoro ne venga a conoscenza.
- L'importo del risarcimento sarà **trattenuto ratealmente** dalla retribuzione.
- In caso di **risoluzione del rapporto di lavoro**, l'eventuale saldo del danno sarà **trattenuto da tutte le competenze spettanti al lavoratore** (TFR, ferie residue, ecc.).

### TITOLO XXXVII - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

#### Art. 97 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

È istituita presso l'ANCOAR una **Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**, composta in **misura paritetica** dai rappresentanti delle **OO.SS. stipulanti**.

---

## TITOLO XXXVIII - Composizione delle Controversie

### Art. 98 - Composizione delle Controversie

Per le controversie relative ai licenziamenti individuali, disciplinate dalle leggi n. 604/1966 e n. 108/1990, che non derivano da provvedimenti disciplinari, si prevede un tentativo di composizione presso la Commissione dell'ANCOAR, composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

## TITOLO XXXIX - Codice Disciplinare

### Art. 99 - Codice Disciplinare

I lavoratori sono tenuti a svolgere la loro attività con **massimo impegno e diligenza**, rispettando le seguenti regole:

1. **Osservare l'orario di lavoro** e adempiere alle formalità di controllo delle presenze.
2. **Svolgere i compiti assegnati** con la massima diligenza, nel rispetto del CCNL.
3. **Mantenere la segretezza** sulle strategie aziendali, evitando di divulgarle alla concorrenza.
4. **Evitare conflitti di interesse**, non assumere incarichi esterni incompatibili con il rapporto di lavoro.
5. **Trattare con cortesia** clienti, fornitori e colleghi.
6. **Non trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario lavorativo**, salvo autorizzazione.
7. **Rispettare le disposizioni aziendali** e le direttive dei superiori.

### Disposizioni Disciplinari

I lavoratori che violano i doveri contrattuali possono essere sanzionati con:

1. **Rimprovero verbale**
2. **Rimprovero scritto**
3. **Multa** (fino a 4 ore di retribuzione)
4. **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** (fino a 10 giorni)

Nessuna sanzione più grave del **rimprovero verbale** può essere applicata **senza preventiva contestazione scritta**. I lavoratori hanno **5 giorni di tempo** per presentare le loro difese prima dell'applicazione della sanzione.

Le sanzioni si applicano per:

- **Assenze ingiustificate** fino a 3 giorni consecutivi
- **Abbandono del posto di lavoro** senza giustificato motivo
- **Ritardi ingiustificati** nell'inizio o nella fine del lavoro
- **Guasti agli impianti o alle attrezzature aziendali**
- **Accettazione di mance** da clienti o fornitori
- **Violazione delle norme di sicurezza, igiene e disciplina**

Il rimprovero verbale o scritto si applica per **infrazioni lievi**, mentre la **multa** o la **sospensione** si applicano per infrazioni più gravi.

#### Art. 100 - Licenziamento per Mancanze

Il licenziamento immediato senza preavviso può essere applicato nei casi di **gravi infrazioni disciplinari**, tra cui:

- a) **Trascuratezza grave** nell'adempimento degli obblighi lavorativi
- b) **Furto o danneggiamento volontario** del materiale aziendale
- c) **Condanna penale definitiva** per reati non connessi al lavoro
- d) **Guasti provocati per negligenza** agli impianti aziendali
- e) **Abbandono del posto di lavoro con pericolo per la sicurezza**
- f) **Insubordinazione** verso i superiori
- g) **Risse o atti violenti sul luogo di lavoro**

In caso di **licenziamento ingiustificato**, il datore di lavoro può essere obbligato a **riassumere il dipendente** o a **risarcirlo** con un'indennità **tra 3 e 6 mensilità** (fino a **10 mensilità** per lavoratori con più di **10 anni di anzianità** e fino a **14 mensilità** per anzianità superiori a **20 anni**).

#### Chiusura del CCNL

Il presente **CCNL** è stato **siglato il 26 marzo 2025** e si compone di **39 titoli, 100 articoli, e 56 pagine**. Sono stati prodotti **3 originali** firmati dalle **sigle sindacali in calce**.

#### Firmatari del Protocollo:

- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori**
  - Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati**
  - Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.**
  - Presidente Nazionale: Dr. Raffaele Lavazzi
- **Nord Industriale**
  - Presidente Nazionale: Dr. Urbano Tozzi
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)**
  - Segretario Generale Dr. Vincenzo Orlando
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza**
  - Segretario Generale: Sig. Mirko Maule - Segretario: Sig. Roberto Riccio
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)**
  - Presidente Nazionale: Dr. Gennaro De Martino

