

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE  
Roma 2 AGOSTO 2019

L'anno 2019, il giorno 2 del mese di agosto in Roma

Tra

**FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani, qui di seguito denominata FOR.ITALY**

e

**CIU - Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali e qui di seguito denominata CIU**

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle micro, piccole e medie imprese composto da 86 articoli e da 9 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

FOR. ITALY  


CIU  
  


## CAPITOLO I°

### SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

## CAPITOLO II°

### DECORRENZA E DURATA

Art. 2 - Decorrenza e durata

Art. 3 - Validità

## CAPITOLO III°

### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - I° Livello di contrattazione

Art. 5 - II° Livello di contrattazione

Art. 6 - Attività sindacale

Art. 7 - Esclusività di stampa

Art. 8 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale

Art. 9 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Art. 10 - Rapporti sindacali fra le parti

## CAPITOLO IV°

### BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 11 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

Art. 12 - Formazione permanente e continua

Art. 13 - Ente bilaterale per le Imprese i Lavoratori Autonomi

Art. 14 - Organismo Paritetico Nazionale Impresa

Art. 15 - Previdenza complementare

Art. 16 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 17 - Patronati

Art. 18 - Centri di assistenza fiscale - CAF

Art. 19 - Accesso al credito

Art. 20 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

## CAPITOLO V°

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 - Livelli di inquadramento del personale

Art. 22 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

Art. 23 - Il lavoratore autonomo

Art. 24 - Il socio coimprenditore

Art. 25 - Il quadro superiore

---

**CAPITOLO VI°  
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI**

- Art. 26 - Assunzione
- Art. 27 - Periodo di prova
- Art. 28 - Divieti
- Art. 29 - Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori
- Art. 30 - Corrispettivo per la prestazione lavorativa

**CAPITOLO VII°  
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 31 - Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Art. 32 - Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 33 - Contratto di lavoro somministrato
- Art. 34 - Contratto di lavoro a tempo parziale
- Art. 35 - Contratto di apprendistato
- Art. 36 - Telelavoro
- Art. 37 - Tirocinio

**CAPITOLO VIII°  
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 38 - Orario di lavoro
- Art. 39 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 40 - Banca ore
- Art. 41 - Reperibilità
- Art. 42 - Richiamo in servizio
- Art. 43 - Lavoro non soggetto a limitazioni di orario
- Art. 44 - Lavoro minorile
- Art. 45 - Lavoro festivo e notturno
- Art. 46 - Lavoro straordinario
- Art. 47 - Lavoro a turni

**CAPITOLO IX°  
MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- Art. 48 - Riposo settimanale - festività e permessi
- Art. 49 - Ferie
- Art. 50 - Aspettativa
- Art. 51 - Sospensione - soste - riduzione d'orario e recuperi
- Art. 52 - Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 53 - Volontariato
- Art. 54 - Preavviso
- Art. 55 - Cessione - trasferimento - fallimento dell'azienda
- Art. 56 - Cambio di gestione
- Art. 57 - Risarcimento danni

---

**CAPITOLO X°**  
**TRATTAMENTO DI MALATTIA ED ALTRE TUTELE**

- Art. 58 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio
- Art. 59 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 60 – Lavoratori immigrati
- Art. 61 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 62 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 63 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 64 – Congedo per matrimonio
- Art. 65 – Diritto allo studio
- Art. 66 – Contrasto al mobbing

**CAPITOLO XI°**  
**SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO**

- Art. 67 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro
- Art. 68 – Contrasto allo stress da lavoro correlato
- Art. 69 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

**CAPITOLO XII°**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 70 – Trattamento economico del lavoratore dipendente
- Art. 71 – Tredicesima mensilità
- Art. 72 – Aumenti periodici di anzianità
- Art. 73 – Indennità varie
- Art. 74 – Reclami sulla busta paga
- Art. 75 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 76 – Trattamento economico del Quadro superiore
- Art. 77 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo
- Art. 78 – Modalità di trattamento del socio coimprenditore

**CAPITOLO XIII°**  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 79 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 80 – Risoluzione del rapporto di lavoro

**CAPITOLO XIV°**  
**NORME CONTRATTUALI FINALI**

- Art. 81 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto
- Art. 82 – Norma generale
- Art. 83 – Clausola di salvaguardia
- Art. 84 – Procedure per l'allineamento contrattuale

---

**CAPITOLO XV°**  
**TABELLA ECONOMICA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 85 – Trattamento economico

Art. 86 – Livelli di inquadramento

**ALLEGATI:**

**A – ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE**

A.1. - Modello di “Accordo per la trasmigrazione contrattuale”

A.2 - Schema di "Accordo per l'incremento della produttività del lavoro"

**B – ACCORDI INTERCONFEDERALI**

B.1 - Accordo Interconfederale 12.07.2019 in materia di “modello delle relazioni industriali”

B.2 - Accordo Interconfederale 12.07.2019 in materia di “salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro”

**C – ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO – BUONE PRASSI**

Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci del 12.07.2019.

---

## PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito nominato anche CCNL, intendono promuovere ogni utile iniziativa per favorire processi di semplificazione della rappresentanza con l'obiettivo di garantire una maggiore capacità di rappresentare gli interessi reali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, in particolare, le Parti datoriali hanno convenuto di attivare azioni ed interventi delle rispettive organizzazioni nell'ottica di una maggiore efficacia nel rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro e di tutti gli attori che ne fanno parte.

Questo, a livello operativo, ha portato alla nascita di una sede permanente di confronto fra molteplici organizzazioni datoriali che, condividendo questa impostazione, hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR.ITALY" con compiti di analisi, studio e proposta di iniziative di sostegno al sistema imprenditoriale.

Le organizzazioni aderenti al contratto di rete FOR.ITALY e CIU ritenendo di fondamentale importanza ai fini di una contrattazione nazionale di categoria efficace e capace di rispondere concretamente alle esigenze del mondo imprenditoriale e dei lavoratori rappresentati, hanno sottoscritto in data 12.07.2019. accordi interconfederali in materia di:

1. "modello delle relazioni industriali"
2. "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro"

A questi va aggiunto l'Accordo Economico Collettivo - Buone Prassi sottoscritto in pari data dalle medesime organizzazioni, accordo che ha inteso dare dignità e tutele anche al mondo del lavoro non subordinato in un'ottica di relazioni industriali moderne ed innovative capaci di rispondere alle esigenze del lavoro in tutte le sue declinazioni.

La cornice data da tali accordi e intese rappresenta il punto di riferimento per il presente contratto per dare risposte efficaci alle problematiche dei lavoratori e delle imprese.

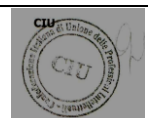
In questo quadro i predetti accordi e intese vengono integralmente recepiti nel presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale.

Il presente CCNL è disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e s.m.i..

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

In questo contesto il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esso, infatti, affronta le problematiche del lavoro nelle sue diverse espressioni sia quello classico del lavoro dipendente, sia quello ormai consolidato del lavoro autonomo nonché dell'apporto lavorativo dei datori di lavoro e dei suoi collaboratori anche famigliari.



Nell'ambito della contrattazione di I° e II° livello, le Parti intendono favorire e sostenere la integrazione tra il mondo del lavoro e mondo della formazione e istruzione in una prospettiva di dialogo permanente teso ad anticipare, attraverso la formazione scolastica superiore e universitaria, le richieste di profili professionali adeguati per le esigenze del settore.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli:

- il I° livello nazionale e di categoria
- il II° livello alternativamente aziendale, territoriale, di rete, di filiera o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità che ha determinato storicamente una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali generando situazioni di difficoltà e incertezza sia per le aziende che per i lavoratori.

In questo contesto le parti, riconoscendo il valore della partecipazione dei lavoratori come sancito dalla Costituzione all'articolo 46 che recita: *“ Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”*, convengono di individuare, nell'ambito dell'osservatorio modelli di partecipazione da sperimentare nei territori o settori ritenuti maturi per questa esperienza.

Inoltre è impegno comune delle Parti sostenere l'aggregazione tra imprese anche attraverso l'introduzione nella contrattazione di II° livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

In linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con le istituzioni, le Parti intendono sostenere gli interventi tesi a:

- Migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati;
- Garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno;
- Sviluppare le aree a forte vocazione industriale;
- Sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro;
- Potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti, con la presente regolazione contrattuale, riconoscono che, di norma, il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza per le imprese di definire ulteriori strumenti di regolazione del rapporto fra i soci imprenditori.

Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci dell'impresa, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni o dei patti sociali adottati fra i soci stessi.

Le Parti, pertanto, con il presente CCNL si impegnano ad offrire una regolazione anche alle prestazioni dei soci coimprenditori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione

coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

In modo particolare negli ultimi anni l'aumento più che proporzionale del lavoro autonomo, spinto dall'emergere delle cosiddette professioni non regolamentate, ha reso non sempre praticabili strumenti di regolazione di questi rapporti, facendo emergere nuovi problemi legati al rischio di contenziosi e nuove prospettive di tutela.

La negoziazione, in tale prospettiva, rappresenta una prima concreta risposta a queste nuove problematiche, oltre che un deterrente alla concorrenza sleale fra datori di lavoro nell'ottica di offrire alcune tutele minimali compatibili con la natura della prestazione svolta ed il contesto all'interno della quale viene essa viene resa.

Pertanto la platea dei destinatari della presente normativa contrattuale è composita riguardando:

- I collaboratori coordinati e continuativi
- I lavoratori autonomi *tout court*.

Tale regolazione appare ancora più indispensabile a maggior ragione dopo le restrizioni alla stipula di collaborazioni operata dalla legge n. 92/2012, prima, e dalla legge n. 183/2014, dopo, oltre all'incremento significativo del numero dei prestatori d'opera.

In particolar modo, soprattutto nel settore della cooperazione, come il contratto collettivo si può applicare indistintamente a dipendenti soci e dipendenti non soci, così lo strumento dell'Accordo Economico Collettivo potrà essere diretto alla regolazione dei lavoratori autonomi siano essi soci o non soci.

In tale ambito, un campo di sicuro interesse sia per le imprese che per i lavoratori autonomi - soci e non soci - è rappresentato dall'accesso dei contraenti alla bilateralità in tutte le sue declinazioni (procedure di certificazione, strumenti di conciliazione, salute e sicurezza sul lavoro) ed in particolare con riguardo al tema del welfare contrattuale ed al sostegno al reddito.

Per quanto attiene i settori di riferimento, questo è risultato fondamentale in questi anni nel dare un contributo per la creazione di ricchezza nazionale e per l'incremento dell'occupazione.

Infatti i settori di riferimento rappresentano:

- Un valore aggiunto per le attività riconducibili al comparto stesso;
- Un fattore di primaria importanza per la crescita dei consumi interni;
- Una fonte primaria per l'offerta di occupazione per lavoratori, siano essi dipendenti, autonomi o soci di coimprenditori.

Proprio per questo, ai fini della ripresa di tali settori regolamentati dal presente CCNL si rendono indispensabili adeguate politiche incentrate sulla competitività rivolte sia al sistema paese in generale che al sistema delle imprese.

Le Parti firmatarie il presente CCNL a fronte della situazione di difficoltà che sta attraversando il Paese, animate da senso di responsabilità, hanno convenuto, con il presente CCNL, sull'obiettivo di promuovere strumenti e misure utili ad affrontare e superare la congiuntura sfavorevole in atto.



A tal proposito le parti ribadiscono la volontà di promuovere ogni utile iniziativa, anche congiuntamente, nei confronti delle istituzioni pubbliche finalizzate alla ricerca di soluzioni da perseguire mediante politiche settoriali e di sistema in modo tale da consolidare il ruolo dei settori rappresentati quale fattore di primaria importanza del sistema produttivo nazionale, al quale destinare risorse congrue all'apporto che il settore stesso dedica al paese in termini di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

L'adozione di tali politiche passa necessariamente attraverso la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli incentrati sulle materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i lavoratori oltre che le politiche di sviluppo del settore di riferimento.

In particolare le parti chiedono al Governo e alle altre istituzioni competenti di concentrare la loro attenzione sui seguenti temi di primaria importanza per il mondo delle imprese e dei lavoratori:

- Riqualficazione degli ammortizzatori sociali ed integrazione con il sistema della bilateralità.

Al fine di dotare il settore di un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguate tutele alle diverse forme di lavoro previste dalla contrattazione oltre che dalla legislazione vigente.

Nello specifico le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

Tali misure sarebbero funzionali ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui, in costanza di rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che il sistema della bilateralità riveste sia per il mondo delle imprese che dei lavoratori, richiedono concordemente che, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, le misure di sostegno al reddito restino assicurate anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga di tutte le risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

- Enti bilaterali.

Rilevato che il ruolo degli strumenti bilaterali è di fondamentale importanza ai fini della creazione e del consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni di cui sopra, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa al fine di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata sia dalle imprese che dai lavoratori agli enti bilaterali.

- Semplificazione amministrativa.

Le procedure relative alla trasparenza del mercato del lavoro e alla normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese richiedono necessariamente l'adozione da parte del

Ministero del Lavoro di provvedimenti che consentano alle imprese dei settori di adempiere agli obblighi amministrativi di ogni natura concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

- Decontribuzione e detassazione.

Le parti nel considerare la straordinaria importanza che entrambi gli strumenti rivestono soprattutto in un momento di crisi economica come quello attuale, richiedono che vengano destinate maggiori risorse per fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

- Corrette relazioni industriali.

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e a tal fine convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente CCNL.

### Definizione degli istituti contrattuali.

Ai fini del presente CCNL le Parti hanno convenuto sulla definizione dei seguenti principali istituti contrattuali:

- Ente bilaterale e modalità di adesione. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali laddove sottoscritti. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro. A far data dall'applicazione del CCNL le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.
- Agevolazioni per motivi di studio. Il dipendente può chiedere, per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 5 della Legge 53/2000.
- Aggiornamento professionale. Componente formativa prevista contrattualmente per tenere aggiornato il lavoratore sulle tematiche attinenti le sue mansioni ed il suo profilo professionale.
- Ambiente di lavoro. Attiene a tutte le componenti che fanno parte del luogo in cui il lavoratore presta le sue attività in particolar modo riguardo la salute e sicurezza. Il servizio è stato assegnato all'OPNI Organismo Paritetico Nazionale Impresa operante presso l'ente bilaterale.
- Aspettativa. Consiste nella possibilità concessa al lavoratore dipendente di assentarsi dal lavoro per periodi di tempo che possono essere più o meno lunghi e per determinate motivazioni. L'aspettativa comporta la sospensione dell'attività lavorativa e della relativa retribuzione, con il

---

conseguente congelamento del rapporto di lavoro, che può riprendere non appena vengono a mancare i motivi che ne hanno determinato la richiesta.

- Assenze. Comportano la sospensione della prestazione lavorativa per cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e ad un trattamento economico per un importo e una durata stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi applicati.
- Azioni positive per le pari opportunità. Misure tese a favorire l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.
- Banca ore. L'istituto contrattuale della Banca delle Ore è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. La Banca delle Ore sarà introdotta per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi nel rispetto delle esigenze dell'azienda.
- Bilancio delle competenze. Il bilancio di competenze è da intendersi come un'analisi delle attitudini e delle competenze del lavoratore, che punta ai legami che ci sono tra i compiti e il ruolo che la persona deve o desidera ricoprire, ma anche all'analisi delle caratteristiche personali e delle capacità che sono funzionali per ricoprire efficacemente un determinato ruolo.
- Cessazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente può interrompersi a seguito di dimissioni del lavoratore o per licenziamento (per giusta causa giustificato motivo da parte del datore di lavoro)
- Cessione e trasformazione d'azienda. La cessione d'azienda consiste nel trasferimento del diritto di esercizio di una data azienda (diritto distinto dal titolo sui beni che la compongono) ad altro soggetto economico e/o giuridico; si compie normalmente a seguito di compravendita, successione o donazione e può derivare anche da affitto (in quanto ciò che conta è che vi sia l'idoneità dei beni aziendali trasferiti a consentire la prosecuzione dell'attività ceduta) o da usufrutto ai sensi dell'articolo 2561 del codice civile. Si ha il trasferimento d'azienda quando, in seguito a operazioni quali cessione contrattuale, fusione, affitto, usufrutto, cambia la titolare della azienda medesima.
- Classificazione del personale. I lavoratori sono inquadrati in diversi livelli cui corrispondono profili professionali, mansioni e retribuzioni diverse.
- Collegio arbitrale. Metodo alternativo di risoluzione delle controversie (cioè senza ricorso ad un procedimento giudiziario) per la soluzione di controversie sorte in ambiente di lavoro, svolto mediante l'affidamento di un apposito incarico ad uno o più soggetti terzi rispetto alla controversia, detti arbitri.
- Conciliazione. Le parti hanno stabilito che presso l'ente bilaterale venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese cooperative che applicano il presente CCNL. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione all'ente bilaterale è stabilita a livello interconfederale.
- Congedi (parentale e matrimoniale). Il congedo parentale (o astensione facoltativa) è un periodo di astensione dal lavoro di un genitore. La funzione dei congedi parentali è quella di

---

consentire la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore. La legge disciplina i tempi e le modalità di astensione, che per alcuni periodi può essere retribuita.

- Delegato d'impresa. Figura all'interno dell'organizzazione che ha l'obiettivo primario di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.
- Diritto allo studio. La legge n. 53 del 2000, ha introdotto in Italia i congedi per la formazione. Ad un monte ore di permessi retribuiti, si aggiunge la possibilità di un periodo formativo non retribuito, durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro.
- Distacco. Il distacco di lavoratori è una modalità di esplicazione del rapporto di lavoro, consistente nel mettere temporaneamente da parte di un datore di lavoro detto distaccante, a disposizione di un altro datore, detto distaccatario, uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
- Divieti del personale e norme disciplinari. Le norme contrattuali definiscono puntualmente i diritti e i doveri del lavoratore dipendente e stabiliscono procedure per la corretta gestione del rapporto di lavoro.
- Elemento di garanzia retributiva. Prevede che sia riconosciuto un importo, a titolo di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.
- Ferie. Le ferie (o vacanze) sono le giornate di astensione dal lavoro. Le prescrizioni normative a tal proposito previste da più ordinamenti, si rivolgono generalmente solo alla categoria dei lavoratori dipendenti, non ai lavoratori autonomi né ai liberi professionisti.
- Festività. Per festa o festività si intende la celebrazione nel giorno dell'anniversario di un importante evento religioso o laico di uno Stato. Il calendario delle festività varia per ogni nazione.
- Flessibilità dell'orario di lavoro. Riguarda la gestione della prestazione lavorativa ovvero la regolamentazione della consecutività dei riposi giornalieri e settimanali in determinate situazioni.
- Formazione continua e professionale. La formazione continua ha lo scopo di riqualificare, "ri-professionalizzare" le persone con corsi di formazione "dedicati". I corsi di formazione dedicati sono preparati apposta con moduli didattici specifici, proprio per evitare di perdere del tempo a raccontare nozioni generiche, ma al contrario affrontando solo le materie ed i contenuti tecnici di interesse. Essa rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolto a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro: soci lavoratori, lavoratori dipendenti, soci lavoratori autonomi e soci cooperatori. Lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla legge 388/00 pari allo 0,30% del salario. Per garantire un pari trattamento per i soci non lavoratori dipendenti ma impegnati nell'attività dell'impresa le Parti definiranno opportune soluzioni organizzative analoghe.

- Indennità di vacanza contrattuale. Elemento provvisorio della busta paga che viene erogato dallo Stato nel periodo intercorrente tra la data di scadenza di un CCNL ed il suo rinnovo (vacanza contrattuale), cioè nel periodo in cui il Contratto Collettivo è scaduto ma non è ancora stato rinnovato. Questo elemento provvisorio deriva dall'Accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.
- Indennità di reperibilità. Rappresenta la controprestazione a carico del datore di lavoro data in cambio del servizio di reperibilità offerto dal lavoratore. Tale indennità è disciplinata, generalmente, dalla contrattazione collettiva.
- Inquadramento. Il livello d'inquadramento nei diversi settori di attività si riferisce all'attività effettivamente esercitata dal lavoratore (profilo e mansioni), indipendentemente dal contratto collettivo applicato.
- Lavoratori diversamente abili. La legge prevede delle forme di agevolazioni contributive rivolte ai datori di lavoro privati, che procedono all'assunzione di persone disabili beneficiando del finanziamento di un apposito fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito presso il Ministero del lavoro il quale procede alla ripartizione delle risorse alle regioni.
- Long terme care - LTC. La LTC è una Garanzia collegata a problemi di non autosufficienza, ovvero è una soluzione di protezione che scatta nel momento in cui si dovesse perdere la propria capacità a svolgere autonomamente le attività elementari della vita quotidiana, relative a mobilità, alimentazione e igiene personale. Nell'ambito del fondo welfare e sostegno al reddito operante presso l'ente bilaterale verranno affrontate dalle Parti le problematiche inerenti e individuate possibili soluzioni anche di carattere economico.
- Malattie ed infortuni. Il datore di lavoro corrisponde ai dipendenti un indennizzo, sostitutivo per i giorni di prestazione lavorativa persi a causa dell'assenza del dipendente malato, come una sorta di risarcimento danni, il quale tuttavia non sussiste quando il periodo di malattia si estende a giorni in cui la prestazione lavorativa non avrebbe avuto luogo, indipendentemente dallo stato di salute del lavoratore
- Maternità. L'indennità di maternità è un trattamento economico sostitutivo del reddito temporaneamente perduto, che spetta alle lavoratrici dipendenti.
- Missioni – trasferte. Mutamento temporaneo e transitorio del luogo della prestazione lavorativa abituale per esigenze di carattere lavorativo disposto unilateralmente dal datore di lavoro
- Modello contrattuale. Il modello contrattuale previsto è stato definito dall'Accordo quadro sCIUi assetti contrattuali sottoscritto il 22.01.2009. Detto accordo prevede due livelli contrattuali di cui il I° è nazionale di categoria e il II° è aziendale, territoriale o di altra natura.
- Mutamento, cumulo e pluralità di mansioni. Il lavoratore, a seguito di esercizio unilaterale del potere del datore di lavoro (cosiddetto ius variandi), di cui all'art. 2103 c.c., può essere adibito a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto, purché non inferiori (demansionamento).
- Organismo Paritetico è lo strumento operativo deputato alla gestione dei problemi in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

- Osservatorio di settore. Osservatorio privilegiato sulle imprese, gli occupati dipendenti del settore di riferimento e le retribuzioni medie annue di operai e impiegati divise per dimensione d'impresa. Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore della cooperazione sociale è istituito l'Osservatorio della PMI e la rete dei servizi reali alle imprese e ai lavoratori: apprendistato, sostegno e diffusione modelli organizzativi ex D.lgs 231/01, commissione id conciliazione, commissione di certificazione.
- Outplacement. Servizio specialistico nell'ambito della gestione delle risorse umane in cui un'azienda (cliente) offre a proprie spese ad un proprio dipendente dal quale intende separarsi (candidato) un servizio personalizzato per aiutarlo a trovare un nuovo lavoro. Il servizio è stato assegnato all'ente bilaterale.
- Periodo di prova. Periodo preliminare all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato atto a verificare le competenze di partenza del lavoratore
- Permessi. Variazione del normale orario di lavoro a fronte del quale continua ugualmente ad applicarsi il regime retributivo per i lavoratori dipendenti del settore privato e, dal 1° gennaio 2009, anche ai lavoratori delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate circ. 114/2008.
- Preavviso. Nel caso di licenziamento per giustificato motivo il datore deve concedere al lavoratore un congruo periodo di preavviso, durante il quale il rapporto di lavoro continua a svolgersi regolarmente (nel licenziamento per giusta causa il preavviso non è dovuto). Anche il lavoratore che si dimette deve concedere al datore di lavoro un congruo preavviso (nelle dimissioni sorrette da giusta causa il lavoratore è esonerato dall'obbligo del preavviso, anzi ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso, in quanto esse sono equiparate ad un licenziamento ingiustificato).
- Premio aziendale. Corrispettivo concordato in sede di contrattazione collettiva legato al raggiungimento di particolari obiettivi per i quali il datore di lavoro stabilisce un surplus da erogare al lavoratore in questione.
- Previdenza complementare. La previdenza complementare ha lo scopo di pagare pensioni che si aggiungono a quelle del sistema obbligatorio, in modo da assicurare migliori condizioni di vita ai pensionati. Nell'ambito del CCNL si fa riferimento alla volontà delle parti di individuare nell'arco di vigenza del CCNL stesso uno strumento adeguato e rispondente alle esigenze del settore su questa materia.
- Rappresentanza sindacale. La rappresentanza conferisce a un'associazione sindacale il diritto a usufruire dei locali aziendali e di ore di permesso per sindacalisti e lavoratori in assemblea, a indire scioperi, agli obblighi di informazione, consultazione o partecipazione sindacale dove previsti dalla legge. L'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori riconosce il diritto di rappresentanza alle associazioni sindacali che risultino firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva in questione.
- Reperibilità. Consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori dal proprio orario di lavoro, in vista di una eventuale prestazione lavorativa e di raggiungere, in breve tempo, il luogo di lavoro per eseguire la prestazione richiesta. La chiamata del datore di lavoro deve essere generalmente supportata da ragioni di urgenza e di

---

indifferibilità. La reperibilità consiste in una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla prestazione di lavoro principale.

- Responsabilità civile verso terzi. Strumento attraverso cui l'azienda copre le spese per tutti i gradi di giudizio al dipendente.
- Retribuzione. Rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). In essa possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.
- Sanità integrativa. La Sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Al fine di definire la possibilità di dare vita ad un fondo intercategoriale - interconfederale le parti si sono impegnate ad approfondire nel corso di validità del CCNL e nell'ambito dell'Osservatorio interconfederale ogni utile intervento per rispondere a questa esigenza.
- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro. Le parti stabiliscono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito in ambito bilaterale. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione all'ente bilaterale per i servizi di RLST e di formazione e informazione degli RLS, RSSP è stabilita a livello interconfederale.
- Scatti di anzianità. Diritto che matura il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda che prevede maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.
- Sfera di applicazione del CCNL. Individuazione delle imprese verso le quali è stipulato il CCNL.
- Sistema incentivante. Sistema operativo dell'azienda volto ad allineare il comportamento delle risorse umane alle aspettative dell'organizzazione, incentivando i comportamenti desiderati e disincentivando quelli non desiderati. Tale sistema è considerato parte del più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane
- Sostegno al reddito. Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individueranno l'ente BILATERALE deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza in forma paritetica con funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti, nonché dei prestatori d'opera e dei soci coimprenditori degli amministratori e loro famigliari. L'ente bilaterale tramite il proprio consiglio di amministrazione avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione all'ente bilaterale è stabilita a livello interconfederale.
- Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione all'ente bilaterale è stabilita a livello interconfederale.

- Tentativo obbligatorio di conciliazione. Procedimento attraverso cui un terzo aiuta le parti a comporre una lite. Si dice giudiziale, quando il terzo è un giudice, di solito quello che è già stato adito per decidere la controversia; stragiudiziale quando è svolta al di fuori del giudizio, ed è riservata ad un conciliatore. La conciliazione in materia di lavoro è possibile in tre modalità: 1) conciliazione stragiudiziale, regolata dal Codice di procedura civile agli art. 410 e seguenti; 2) conciliazione monocratica, regolata dall'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004; 3) conciliazione sindacale, prevista dai contratti o accordi sindacali. Il servizio è stato assegnato all'ente bilaterale
- TFR – Trattamento di Fine Rapporto. Quando cessa il rapporto di lavoro, per licenziamento o per dimissioni, il lavoratore domestico ha sempre diritto alla liquidazione, anche se il lavoro è precario, saltuario e di poche ore a settimana.
- Tipologie contrattuali. In tale voce sono comprese tutte le varie tipologie contrattuali tra le quali il contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, part-time, etc
- Tredicesima mensilità. Corrispettivo che corrisponde ad un dodicesimo dell'intera retribuzione annua, che i datori di lavoro devono pagare ai loro dipendenti entro il mese di dicembre, in occasione delle festività natalizie.
- Welfare integrativo. Sulla base delle indicazioni che emergeranno dal Comitato di indirizzo e Vigilanza appositamente istituita a livello bilaterale e paritetico verranno definiti gli interventi specifici per sostenere le iniziative a favore dei lavoratori dipendenti, nonché dei prestatori d'opera e dei soci coimprenditori degli amministratori e loro famigliari. L'ente bilaterale tramite il proprio consiglio di amministrazione avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione all'ente bilaterale è stabilita a livello interconfederale.
- Visita medica. Possibilità di sottoporre il dipendente ad una visita medica prima dell'inizio della prestazione lavorativa

Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro." sono acquisite le seguenti definizioni:

- "Orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- "Periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- "Periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- "Lavoratore notturno":
  - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
  - 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga



---

lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

- "Lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- "Lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- "Lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- "Lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
- "Riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata e' espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- "Contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.



---

## CAPITOLO I° SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro nell'ambito delle micro, piccole e medie imprese così come definite dalla normativa comunitaria in materia di dimensioni d'impresa.
2. Il presente contratto è comunque applicato a tutte le imprese, sotto qualsiasi forma organizzate, purché aderenti ad una delle associazioni riconducibili al sistema di rappresentanza FOR.ITALY.
3. Nello specifico il presente CCNL trova applicazione nei settori commercio e attività affini, turismo e attività affini, servizi alle imprese e servizi alla persona, agricoltura, pesca e agroalimentare e attività manifatturiera:
  - Area Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli:
    - commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
    - commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
    - commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
  - Area Attività finanziarie e assicurative:
    - attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)
    - assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)
    - attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
  - Area Attività immobiliari:
    - compravendita di beni immobili effettuata su beni propri
    - affitto e gestione di immobili di proprietà o in leasing
    - attività immobiliari per conto terzi
  - Area attività dei servizi di alloggio e di ristorazione:
    - alberghi e strutture simili
    - alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni
    - aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte
    - altri alloggi
    - ristoranti e attività di ristorazione mobile
    - fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione
    - bar e altri esercizi simili senza cucina
  - Area noleggio e agenzie di viaggio:
    - attività di noleggio e leasing operativo
    - attività di ricerca, selezione, fornitura di personale
    - attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
    - attività di servizi per edifici e paesaggio.
  - Area Servizi alle imprese:
    - trasporto e magazzinaggio;
    - attività professionali, scientifiche e tecniche;
    - pulizia, servizi integrati/multiservizi;
    - attività di organizzazioni associative;
    - attività manifatturiere.
    -

- Area Servizi alla persona:
  - sanità e dell'assistenza sociale;
  - socio assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo;
  - attività di servizi per la persona.
- Area agricoltura, pesca e agroalimentare:
  - Relativamente al settore dell'agricoltura:
    - area delle coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali,
    - area della caccia e servizi connessi,
    - area della silvicoltura ed utilizzo di aree forestali.
  - Relativamente al settore della pesca:
    - area della Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi
    - area della Pesca in acque dolci e servizi connessi
    - area della Acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi
    - area della Acquacoltura in acque dolci e servizi connessi
  - Relativamente al settore agroalimentare:
    - area della lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne,
    - area della lavorazione e conservazione di pesce,
    - area dei crostacei e molluschi,
    - area della lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi,
    - area della produzione di oli e grassi vegetali e animali,
    - area della industria lattiero-casearia,
    - area della lavorazione delle granaglie,
    - area della produzione di amidi e di prodotti amidacei,
    - area della produzione di prodotti da forno e farinacei,
    - area della produzione di altri prodotti alimentari,
    - area della produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali,
    - area dell'industria dolciaria, dei vini, dei vini speciali, dei liquori, delle acquavite, della birra e del malto, delle bevande, delle acque minerali e delle bibite nelle acque minerali, della produzione degli spiriti e degli alcol in genere e delle acqueviti, delle farine di semi oleosi e delle sanse in generale, risiera, della macellazione e lavorazione delle specie avicole.
- Area attività manifatturiera:
  - industria del tabacco
  - industrie tessili
  - confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
  - fabbricazione di articoli in pelle e simili
  - industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
  - fabbricazione di carta e di prodotti di carta
  - stampa e riproduzione di supporti registrati
  - fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
  - fabbricazione di prodotti chimici
  - fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici
  - fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
  - fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
  - metallurgia

- fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
  - fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi
  - fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche
  - fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca
  - fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
  - fabbricazione di altri mezzi di trasporto
  - fabbricazione di mobili
  - riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature.
4. L'attività di impresa, svolta in qualsiasi forma giuridica, è regolamentata dal presente CCNL anche in relazione ai rapporti di lavoro non subordinato in una prospettiva di valorizzazione della centralità della persona e del suo apporto all'attività di impresa.
  5. Il CCNL individua gli istituti contrattuali ritenuti idonei a garantire le tutele di tutte le figure professionali - lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma - che operano all'interno dell'impresa. Inoltre viene condivisa una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa.
  6. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
  7. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.



---

## CAPITOLO II° DECORRENZA E DURATA

### Art. 2 Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 02.08..2022.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".
7. L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.
9. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

### Art. 3 Validità

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.





---

**CAPITOLO III°**  
**SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4**  
**I° Livello di contrattazione**

1. Le parti, anche in considerazione dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
  - a) Contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
  - b) Contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.
2. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

25

**Art. 5**  
**II° Livello di contrattazione**

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.
2. Al II° livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:
  - Maggiore occupazione;
  - Qualità dei contratti di lavoro;
  - Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
  - Emersione del lavoro irregolare;
  - Incrementi competitività e di salario;
  - Gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
  - Investimenti e all'avvio di nuove attività.
3. Le materie sono individuate nel comma 2 del citato Art. 8 e riguardano:
  - L'introduzione di nuove tecnologie;
  - Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
  - I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
  - Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
  - La disciplina dell'orario di lavoro;
  - Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

**Art. 6**  
**Attività sindacale**

1. Per i componenti dei comitati direttivi delle OO.SS., per l'esercizio delle attività sindacali viene riconosciuta un'ora annua per dipendente, con eventuali situazioni di maggior favore aziendale.
2. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
4. Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo fissato in misura pari allo 0,85% da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo.
5. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.
6. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.
7. Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.
8. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.
9. Il diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori è esercitato ad istanza della rappresentanza sindacale o del comitato esecutivo delle rappresentanza sindacale.
10. Viene altresì richiamata la disciplina della rappresentanza sindacale in ogni sua parte.

#### **Art. 7**

##### **Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti**

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
4. Le imprese sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL stampato a cura e a spese dell'apposito Fondo istituito presso l'ente bilaterale.
5. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.
6. Gli Enti Istituzionali, le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.
7. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

#### **Art. 8**

##### **Commissione di conciliazione paritetica nazionale**

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.

2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'ente bilaterale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
5. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
6. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
7. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
8. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
9. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
10. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
11. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
12. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
13. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.
14. La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'EBILA, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce

presso la sede dell'articolazione territoriale dell'ENTE BILATERALE ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

15. La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
16. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
17. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
18. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

## Art. 9

### Composizione delle controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'ente bilaterale. In assenza di articolazione territoriale dell'ente bilaterale la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente bilaterale che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
4. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'ente bilaterale territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.
5. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L.

- alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
6. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
  7. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
  8. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
  9. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
  10. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
    - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
    - b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
  11. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.
  12. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
  13. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
  14. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
  15. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
  16. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 8.

17. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
18. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
19. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
20. Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
  - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
  - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
  - c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
21. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
22. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
23. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
24. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'ENTE BILATERALE territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

## Art. 10

### Rapporti sindacali fra le parti

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.

- 
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.





---

**CAPITOLO IV°**  
**BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO**

**Art. 11**  
**Servizi per i lavoratori e per le imprese**

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.
2. **Formazione permanente e continua** - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.

Le parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.

3. **Welfare integrativo e Sostegno al reddito** - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individueranno entro 180 giorni dalla firma del presente CCNL l'ente bilaterale deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'ente bilaterale tramite il proprio Consiglio Direttivo avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.
4. **Osservatorio e assistenza contrattuale** - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore.

Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.

5. **Conciliazione** - Le parti stabiliscono che presso l'ente bilaterale venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.
6. **Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è previsto nell'Organismo paritetico nazionale.
7. **Ulteriori servizi** - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'Ente bilaterale. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'ENTE BILATERALE il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.
8. **Adesione all'ente bilaterale** - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

## Art. 12 Formazione permanente e continua

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua individuato dalle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Per la specificità della figura del socio imprenditore nelle diverse accezioni, le parti si impegnano a formulare all'ente individuato un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

## Art. 13 Ente BILATERALE per le Imprese e per i Lavoratori autonomi

1. Le Parti individueranno entro 180 giorni dalla firma del presente CCNL l'ente BILATERALE di riferimento. ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.
2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'ente bilaterale stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
3. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'ente bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.
4. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'ente bilaterale sono i seguenti:
  - a) **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** - alla cui gestione è deputato l'OPNI operante presso l'EBILA.
  - b) **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** - la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
  - c) **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
  - d) **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** - alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
  - e) **Fondo Gestione Bilateralità** - la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale.

---

**Art. 14**  
**Organismo Paritetico Nazionale Impresa**

1. Le Parti individueranno entro 180 giorni dalla firma del presente CCNL individueranno l'organismo paritetico nazionale di riferimento in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 smi.
2. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

**Art. 15**  
**Previdenza complementare**

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

**Art. 16**  
**Assistenza sanitaria integrativa**

1. L'Assistenza Sanitaria integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

**Art. 17**  
**Patronati**

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilayerale ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

**Art. 18**  
**Centri di Assistenza Fiscale**

1. Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.

- 
2. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

**Art. 19**  
**Accesso al credito**

1. Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.
2. All'interno dell'ente bilaterale le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il 31.12.2015.
3. Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente Articolo.

**Art. 20**  
**Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese**

1. Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
2. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

---

## CAPITOLO V° CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 21

#### Livelli di inquadramento del personale dipendente

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.
2. L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti dal presente contratto alla parte relativa al capitolo XV° avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.
3. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste nella parte relativa al capitolo XV°.
4. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso l'ente bilaterale come sopra specificato.
5. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.
6. Relativamente allo specifico livello di inquadramento del personale dipendente e alle tabelle economiche correlate si fa espresso riferimento alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

37

### Art. 22

#### Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione, anche temporanea, a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

### Art. 23

#### Il lavoratore autonomo

1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

- 
2. Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le parti fanno espresso riferimento alle **"Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo"** di cui all'allegato del presente contratto.

#### **Art. 24** **Il socio coimprenditore**

1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.
2. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio coimprenditore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
3. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

#### **Art. 25** **Il quadro superiore**

1. Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:
  - a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
  - b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
  - c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.
2. Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.

---

**CAPITOLO VI°**  
**INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEQUENTI**

**Art. 26**  
**Assunzione**

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
  - a) La data di assunzione;
  - b) L'unità produttiva di assegnazione;
  - c) La tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
  - d) La durata del periodo di prova;
  - e) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
  - f) Il trattamento economico.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalla legge, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere ulteriore documentazione utile ai fini della mansione da ricoprire.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

**Art. 27**  
**Periodo di prova**

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

Livelli	Durata
QS - Q - 1°	6 mesi
2° - 3°	3 mesi
4° - 5°	2 mesi
6° - 7°	45 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'Art. 10 della Legge 15 LCIUio 1966, n. 604.

- 
6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
  7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

#### **Art. 28** **Divieti**

1. E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

40

#### **Art. 29** **Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori**

1. Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
  - a) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - b) Svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
  - c) Conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
  - d) In merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
  - e) Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
  - f) Evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
  - g) Rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.
3. Servizi essenziali da garantire nel settore del trasporto, spedizioni e logistica.
  - 3.1 Fermo restando il fatto che la legge n.146/90 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità,



prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

- Trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;
- Raccolta e distribuzione del latte;
- Trasporto di animali vivi;
- Trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;
- Trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.

3.2 Le parti pertanto si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei servizi di cui sopra.

4. Prestazioni da garantire nell'ambito della sicurezza delle persone e degli impianti.

4.1 Dovranno essere garantite le seguenti attività:

- custodia;
- funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;
- funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
- controllo merci pericolose e/o deperibili.

4.2 Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

4.3 A livello aziendale le RSA/RSU o, ove assenti, il sindacato territorialmente competente, indicherà il numero delle unità di lavoratori presenti al fine di garantire quanto sopra.

5. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali.

5.1 In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146 così come modificata dalla Legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio - sanitario - assistenziale - educativo i servizi essenziali quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:

- Persone non autosufficienti;
- Minori;
- Soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

5.2 Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

5.3 Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

5.4 Il secondo livello di contrattazione potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare tale normativa.

### Art. 30

#### Corrispettivo per la prestazione lavorativa

1. La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.
2. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).
3. I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.
4. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.



**CAPITOLO VII°**  
**DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 31**  
**Contratto di lavoro a tempo indeterminato**

1. Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

**Art. 32**  
**Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'Art. 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'Art. seguente.
3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
4. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
5. Le proroghe, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 78/2014, sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
6. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
7. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

8. La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
9. I limiti previsti dal presente Articolo non si applicano alle aziende di stagione.

### Art. 33

#### Contratto di lavoro somministrato

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 276/2003 e s.m.i. le Parti, relativamente al contratto di somministrazione di lavoro, per le specifiche caratteristiche del sistema delle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di procedere come illustrato nei commi successivi.
2. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

44

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo.
4. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.
5. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero.
6. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'ENTE BILATERALE il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
7. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'ENTE BILATERALE a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.
8. L'articolazione territoriale EBILA, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.
9. L'ENTE BILATERALE potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

### Art. 34

#### Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro

- in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
  4. L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
  5. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
    - a) Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
    - b) Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
    - c) Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.
  6. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.
  7. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
  8. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
  9. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
  10. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.
  11. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
  12. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile); le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.
  13. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.
  14. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.
  15. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

### Art. 35 Contratto di apprendistato

1. Apprendistato professionalizzante. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
2. Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente nonché nell'**Accordo interconfederale in materia di apprendistato**.

3. Norme generali. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.
4. Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.
5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.
6. In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.
7. Formazione. La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico - professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'adeguata formazione tecnico - professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.
8. Piano formativo individuale. Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini

contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.

- 9. Obbligo di stabilizzazione. Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.
- 10. Tutor/referente aziendale. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.
- 11. Retribuzione. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:
  - primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
  - dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
  - dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
  - dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
  - dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

### Art. 36 Telelavoro

- 1. Definizione. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
- 2. Prestazione lavorativa. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà delle parti;
  - b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
  - d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
  - e) applicazione del presente CCNL.
  - f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto

scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3. Postazione di lavoro. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.
4. Collegamenti telefonici. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.
5. Arredi. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.
6. Orario. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.
7. Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.
8. Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.
9. Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.



10. Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.
11. Sicurezza. La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone i prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.
12. Riservatezza. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

### Art. 37 Tirocinio

1. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).
2. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte.
3. Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.
4. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013.
5. Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.

---

6. Le parti si riservano di affidare all'ENTE BILATERALE la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

---

**CAPITOLO VIII°**  
**SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 38**  
**Orario di lavoro**

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D. lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi; tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
6. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'impresa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.
7. Per quanto concerne ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro ulteriori di cui al presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
8. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
9. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
10. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
11. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
12. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
13. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
14. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
15. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una

prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

16. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
17. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
18. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
19. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
20. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.
21. Con riferimento al personale imbarcato, la durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle imprese della pesca marittima, è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore. Pertanto si rinvia alla normativa vigente in materia. Di massima, durante la navigazione l'orario giornaliero è di otto ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti. Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai marittimi che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto.

Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

### Art. 39

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con la parte sindacale firmataria, a livello territoriale, potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.
2. L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente bilaterale a livello territoriale.
3. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
4. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'ente bilaterale a livello territoriale.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente Articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
8. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalla parte sindacale firmataria del presente CCNL.
9. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
10. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
11. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45<sup>a</sup> ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
12. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.
13. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
14. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
15. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

#### **Art. 40 Banca ore**

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.
3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
5. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e

dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

6. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore.
7. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
8. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.
9. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
10. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
11. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
12. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
13. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

#### **Art. 41 Reperibilità**

1. Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. La reperibilità può essere:
  - a) esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
  - b) interna: la lavoratrice o il lavoratore è reperibile nelle ore notturne all'interno dell'azienda, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione aziendale e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

#### **Art. 42 Richiamo in servizio**

1. Se la lavoratrice o il lavoratore in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.
2. Per i soci coimprenditori potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.pro. o altro).

---

### Art. 43

#### Lavoro non soggetto a limitazioni di orario

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.
2. Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

### Art. 44

#### Lavoro minorile

1. Il lavoro minorile, femminile e degli adolescenti è disciplinato dalle vigenti leggi in materia.
2. Le Parti convergono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.
3. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

### Art. 45

#### Lavoro festivo e notturno

1. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.
2. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
3. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
4. Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:
  - a) Vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
  - b) Necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
  - c) Necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
  - d) Per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.
5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
6. Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
7. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.
8. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

- 
9. La lavoratrice madre che rientra in azienda, compatibilmente con le esigenze aziendali, può prolungare il periodo di esenzione dal lavoro notturno.

**Art. 46**  
**Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);
2. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
3. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
4. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);
5. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.
6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore
7. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

**Art. 47**  
**Lavoro a turni**

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.
2. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.
3. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.



---

**CAPITOLO IX°**  
**MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Art. 48**

**Riposo settimanale - festività - permessi**

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.
2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.
3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
  - a) festività nazionali:
    - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
    - 1 maggio- festa dei lavoratori;
    - 2 giugno - Festa della Repubblica;
  - b) festività infrasettimanali
    - il primo giorno dell'anno,
    - l'Epifania,
    - il giorno del lunedì di Pasqua,
    - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
    - il 1 novembre - Ognissanti,
    - l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
    - il 25 dicembre – Natale,
    - il 26 dicembre - Santo Stefano,
    - la solennità del Santo Patrono.
4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
6. Il trattamento di cui al presente Art. non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
7. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.
8. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
9. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.
10. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.
11. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

12. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.
13. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
14. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per le festività cadenti di domenica viene corrisposto 1/26 della retribuzione base.
15. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
16. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
17. Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sotto elencati:
  - Matrimonio di un figlio - 1 giorno
  - Nascita o adozione di un figlio - 2 giorni
  - Decesso del padre, della madre, di un fratello di una sorella, di un coniuge, di figli - 3 giorni
  - Decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni
  - Alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
  - In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
  - In altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
  - Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.
18. Relativamente al personale imbarcato, durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semifestività (24 dicembre e Sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

#### Art. 49 Ferie

1. Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
  - pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
  3. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
  4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
  5. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
  6. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
  7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
  8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
  9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
  10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
  11. La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.
  12. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
  13. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
  14. Restano salve le condizioni di miglior favore.

## Art. 50 Aspettativa

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.
2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
4. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

5. L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
6. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:
  - Che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
  - Che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
  - Che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

#### Art. 51

#### Sospensione - soste - riduzione d'orario - recuperi

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.
2. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

#### Art. 52

#### Intervallo per la consumazione dei pasti

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale.

#### Art. 53

#### Volontariato

1. Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

#### Art. 54

#### Preavviso

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti come di seguito specificato.

a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	60 giorni di calendario
2° - 3°	30 giorni di calendario
4° - 5°	20 giorni di calendario
6° - 7°	15 giorni di calendario

b. oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	90 giorni di calendario
2° - 3°	45 giorni di calendario
4° - 5°	30 giorni di calendario
6° - 7°	20 giorni di calendario

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	120 giorni di calendario
2° - 3°	60 giorni di calendario
4° - 5°	45 giorni di calendario
6° - 7°	20 giorni di calendario

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
3. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.
5. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
6. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.
7. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dal presente articolo.
8. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
9. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
10. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.
11. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

#### Art. 55

#### Cessione - trasferimento - fallimento dell'azienda

1. La disciplina dell'appalto, del decentramento produttivo e le terziazioni sono disciplinate dalle leggi previste in materia informandone le rappresentanze sindacali.
2. Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.
3. E' prevista la continuità del rapporto di lavoro in caso di cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda nonché il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in caso di trasferimento

---

d'azienda. Viene garantita la conservazione del diritto al preavviso e al TFR in caso di fallimento seguito da licenziamento.

### **Art. 56** **Cambio di gestione**

1. Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.
2. Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

62

### **Art. 57** **Risarcimento danni**

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

---

**CAPITOLO X°**  
**TRATTAMENTO DI MALATTIA E ALTRE TUTELE**

**Art. 58**

**Trattamento in caso di malattia ed infortunio**

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
3. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
5. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
  - a) Periodo di comporta - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
  - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
  - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
6. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto; ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
8. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di

lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

9. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
10. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
  - a) sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
  - b) sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.
11. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:
  - a) lavoratori assunti con contratto a termine. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).
  - b) Day hospital - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
  - c) Donazioni d'organo - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
  - d) Lavoratori in trattamento emodialitico - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
  - e) Cure termali - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.
12. Denuncia della malattia
  - a) La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).



b) In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

13. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:

Caso di malattia.

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
  - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

14. Per il socio imprenditore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti.

15. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'ENTE BILATERALE per il Fondo Sostegno al Reddito.

16. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

- a) Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
- b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.

- c) Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.
- d) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.
17. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:
- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
  - giornate non coperte da certificazione medica.
18. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche. Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

### Art. 59

#### Trattamenti per i genitori di disabili e tossicodipendenti

- E' prevista la possibilità di fruire dei congedi ex art. 4, c. 2 l. 53/2000.
- La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
- I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

### Art. 60

#### Lavoratori immigrati

- Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.
- A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.
- Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
- E' prevista la possibilità di utilizzare il monte ore di diritto allo studio da parte dei lavoratori immigrati per corsi finalizzati all'apprendimento della lingua italiana. E' prevista la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi per favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di provenienza previo accordo con la direzione aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali.

---

**Art. 61**  
**Sostegno ai lavoratori disabili**

1. In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso ENTE BILATERALE una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

**Art. 62**  
**Promozione delle pari opportunità**

1. Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.
2. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.
3. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
4. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.
5. La sede operativa sarà presso l'Ente BILATERALE EBILA.

**Art. 63**  
**Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro**

1. Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita - lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità - paternità responsabili.
2. Le parti, relativamente alla maternità, demandano alla nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dal relativo decreto attuativo.
3. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.
4. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".
5. Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

**Art. 64**  
**Congedo per matrimonio**

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

---

**Art. 65**  
**Diritto allo studio**

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.
2. Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
4. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
5. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.
6. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore pro capite individuali retribuite in un triennio.
7. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

**Art. 66**  
**Contrasto al mobbing**

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

---

**CAPITOLO XI°**  
**SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO**

**Art. 67**

**Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'**Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza di cui all'allegato "B.4"**.
2. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'O.P.N.I.
5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'ente bilaterale. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

**Art. 68**

**Contrasto allo stress da lavoro correlato**

1. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'ente bilaterale.
2. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

**Art. 69**

**Tutela della privacy sui luoghi di lavoro**

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.
2. A tal fine le parti convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro é stabilito nell'ente bilaterale.



---

**TITOLO XII°  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 70  
Trattamento economico del lavoratore dipendente**

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.
5. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
6. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "*ad personam*", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
7. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).
8. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
9. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'ente bilaterale per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'Art. 11 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.
10. Relativamente alla tabella sul trattamento economico si rimanda alla Parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

**Art. 71  
Tredicesima mensilità**

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate; la somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni e la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

---

**Art. 72**  
**Aumenti periodici di anzianità**

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.
2. A decorrere dalla data della firma del presente CCNL ogni lavoratore ha diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso la stessa azienda, di uno scatto biennale per un massimo di cinque scatti secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello di inquadramento:

Livelli	Valore mensile dello scatto di anzianità
QS - Q	47,00 €
1°	32,00 €
2°	27,00 €
3°	21,00 €
4°	19,00 €
5°	17,00 €
6°	14,00 €
7°	12,00 €

3. In caso di passaggio ad un livello di inquadramento superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione del biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di cinque scatti.

**Art. 73**  
**Indennità varie**

1. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrisondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.
2. Al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una indennità mensile lorda di € 31,00. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento e i relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

**Art. 74**  
**Reclami sulla busta paga**

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.
2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
3. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.



---

**Art. 75**  
**Trattamento di fine rapporto**

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
  - Retribuzione tabellare;
  - Indennità di contingenza;
  - Anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
  - Eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
  - Indennità che abbiano carattere non occasionale;
  - Accordi integrativi.

**Art. 76**  
**Trattamento economico del Quadro superiore**

1. Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Art. 77**  
**Modalità di trattamento del lavoratore autonomo**

1. Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL all'Art. 23 e all'Accordo Economico Collettivo - Buone prassi di cui all'allegato "C" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCNL.

**Art. 78**  
**Modalità di trattamento del socio coimprenditore**

1. Relativamente alla figura del socio coimprenditore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.

---

2.

---

**CAPITOLO XIII°**  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 79**  
**Provvedimenti disciplinari**

1. Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
  - a) Rimprovero verbale,
  - b) Rimprovero scritto;
  - c) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
  - d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.
7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
  - a) Non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
  - b) Risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
  - c) Abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - d) Abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
  - e) Risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
  - f) Procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
  - g) Contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
  - h) Commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.
8. Il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui al comma 7 lettere b), c) e d) sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

---

**Art. 80**  
**Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
  - Comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
  - Comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
  - Procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
  - Grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
  - Recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

---

**CAPITOLO XIV°**  
**NORME CONTRATTUALI FINALI**

**Art. 81**

**Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.
2. Nel presente CCNL vengono integralmente recepiti gli allegati come meglio descritti sotto le lettere "A", "B" e "C" che costituiscono pertanto parte integrante e sostanziale del presente CCNL.
3. Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

**Art. 82**

**Norma generale**

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

**Art. 83**

**Clausola di salvaguardia**

1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

**Art. 84**

**Procedure per l'allineamento contrattuale**

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.
2. Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'ente bilaterale.
4. Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

- 
5. Per la illustrazione puntuale delle modalità di intervento per la trasmigrazione contrattuale si fa specifico riferimento all'allegato "A" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

**CAPITOLO XV°**  
**TABELLA ECONOMICA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 85**  
**Trattamento economico**

**Area commercio e attività affini**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.793,15	8,00	€ 1.801,15
1°	€ 1.614,48	8,00	€ 1.622,48
2°	€ 1.395,43	8,00	€ 1.403,43
3°	€ 1.191,55	8,00	€ 1.199,55
4°	€ 1.029,46	8,00	€ 1.037,46
5°	€ 929,28	8,00	€ 937,28
6°	€ 833,50	8,00	€ 841,50
7°	€ 712,42	8,00	€ 720,42

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Area turismo e attività affini**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.991,75	8,00	€ 1.999,75
1°	€ 1.855,16	8,00	€ 1.863,16
2°	€ 1.694,92	8,00	€ 1.702,92
3°	€ 1.598,07	8,00	€ 1.606,07
4°	€ 1.507,49	8,00	€ 1.515,49
5°	€ 1.413,27	8,00	€ 1.421,27
6°	€ 1.339,26	8,00	€ 1.347,26
7°	€ 1.254,49	8,00	€ 1.262,49

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Area servizi alle imprese - Trasporti, spedizioni e logistica**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.100,39	8,00	€ 2.108,39
1°	€ 1.971,71	8,00	€ 1.979,71
2°	€ 1.810,77	8,00	€ 1.818,77
3°	€ 1.590,78	8,00	€ 1.598,78
4°	€ 1.472,57	8,00	€ 1.480,57
5°	€ 1.442,06	8,00	€ 1.450,06
6°	€ 1.346,55	8,00	€ 1.354,55
7°	€ 1.238,35	8,00	€ 1.246,35

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Area Servizi alle imprese - Laboratori e centri servizi**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.082,00	8,00	€ 2.090,00
1°	€ 1.802,00	8,00	€ 1.810,00
2°	€ 1.592,00	8,00	€ 1.600,00
3°	€ 1.542,00	8,00	€ 1.550,00
4°	€ 1.492,00	8,00	€ 1.500,00
5°	€ 1.412,00	8,00	€ 1.420,00
6°	€ 1.342,00	8,00	€ 1.350,00
7°	€ 1.262,00	8,00	€ 1.270,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.



**Area servizi alle imprese - Pulizia, servizi integrati e multiservizi**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.672,00	8,00	€ 1.680,00
1°	€ 1.518,38	8,00	€ 1.526,38
2°	€ 1.399,54	8,00	€ 1.407,54
3°	€ 1.272,33	8,00	€ 1.280,33
4°	€ 1.215,92	8,00	€ 1.223,92
5°	€ 1.148,99	8,00	€ 1.156,99
6°	€ 1.111,97	8,00	€ 1.119,97
7°	€ 1.070,85	8,00	€ 1.078,85

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Area Agricoltura**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.892,63	8,00	€ 1.900,63
1°	€ 1.728,20	8,00	€ 1.736,20
2°	€ 1.614,08	8,00	€ 1.622,08
3°	€ 1.475,16	8,00	€ 1.483,16
4°	€ 1.374,38	8,00	€ 1.382,38
5°	€ 1.334,63	8,00	€ 1.342,63
6°	€ 1.228,40	8,00	€ 1.236,40
7°	€ 1.034,95	8,00	€ 1.042,95

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

### Area Pesca – personale non imbarcato

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.973,00	8,00	€ 1.981,00
1°	€ 1.851,00	8,00	€ 1.859,00
2°	€ 1.704,00	8,00	€ 1.712,00
3°	€ 1.569,00	8,00	€ 1.577,00
4°	€ 1.459,00	8,00	€ 1.467,00
5°	€ 1.386,00	8,00	€ 1.394,00
6°	€ 1.325,00	8,00	€ 1.333,00
7°	€ 1.215,00	8,00	€ 1.223,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

### Area Pesca – personale imbarcato – Pesca costiera locale

	paramet ro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.l e ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandant e motorista	118	883,64	186,61	108,85	1120,1	1216,9	295	1415,1	96,7
marinaio polivalente	105	786,29	171,47	100,02	1005,28	1094,22	295	1300,28	88,9
marinaio	102	763,83	167,97	97,98	978,78	1065,91	295	1273,78	87,1
giovannotto	101	756,34	166,81	97,3	969,95	1056,47	295	1264,95	86,5
mozzo	100	748,85	165,64	96,62	961,12	1047,03	295	1256,12	85,9

### Area Pesca – personale imbarcato - Pesca costiera ravvicinata

	parametro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.l e ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandante motorista	132	988,48	202,91	118,37	1243,76	1349,01	295	1538,76	105,25
marinaio polivalente	120	898,62	188,94	110,21	1137,77	1235,77	295	1432,77	98
marinaio	115	861,18	183,11	106,82	1093,61	1188,59	295	1388,61	94,98
giovannotto	103	771,32	169,14	98,66	987,61	1075,34	295	1282,61	87,73
mozzo	100	748,85	165,64	96,62	961,12	1047,03	295	1256,12	85,92

83

### Area Pesca – personale imbarcato - Pesca mediterranea o d'altura

	parametro	Importo fisso mensile	Valore 13ma mensile	Valore ferie mensile	MMG mensile senza TFR	MMG mensile con TFR	Valore conv.l e ai fini INPS	valore importo mensile ai fini INPS	Valore TFR mensile
comandante motorista	146	1093,32	219,22	127,88	1367,42	1481,13	295	1662,42	113,71
marinaio polivalente	134	1003,46	205,24	119,73	1261,43	1367,89	295	1556,43	106,46
marinaio	129	966,02	199,42	116,33	1217,26	1320,7	295	1512,26	103,44
giovannotto	107	801,27	173,79	101,38	1022,94	1113,09	295	1317,94	90,15
mozzo	104	778,8	170,3	99,34	996,45	1084,78	295	1291,45	88,13

Con riferimento al personale imbarcato, la retribuzione avviene alla “parte” - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito che sarà rinnovato in base ai dettami dell’Accordo Quadro del 22.01.2009.

Qualora la “parte”, che è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto, calcolata nell’arco del quadrimestre solare intero (1 gennaio/30 aprile; 1 maggio/31 agosto; 1 settembre/31 dicembre ovvero il giorno successivo se festivo), nella campagna di pesca ovvero tipo particolare di pesca, non comporti per il marittimo un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l’armatore provvederà a corrispondere

ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella tabella del minimo monetario garantito.

La "parte" attribuita deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la "parte" stessa al 70% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del minimo monetario garantito - MMG, a titolo di anticipazione sul ragguglio quadrimestrale.

L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati su natanti che effettuano campagne di pesca, può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.

Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese ovvero termine della campagna di pesca).

Qualora il marittimo sbarchi per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) dovrà essere raggugliata la parte con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo.

Per produzione si intende:

- prodotti ittici catturati e commercializzati;
- eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti.

Dalla somma ricavata verranno detratte le seguenti spese:

- il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- il vitto consumato a bordo;
- il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);
- eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;
- contributo per l'assistenza contrattuale.

Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al precedente capoverso, sarà ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio.

È necessario, tuttavia, solo nel caso in cui detti accordi siano stati ratificati dalle parti stipulanti, il rispetto degli usi e consuetudini locali laddove il trattamento economico, in funzione dell'osservanza di particolari istituti locali, sia più vantaggioso e detti accordi debbono essere specificati nelle singole convenzioni d'imbarco.

Qualora condizioni oggettive lo consentano, l'equipaggio potrà essere retribuito mensilmente con il minimo monetario garantito ed un premio di produzione limitatamente ai lavoratori dipendenti.

Per la pesca oceanica, l'eventuale opzione per la retribuzione fissa mensile (che comporta la rinuncia alla "parte") deve essere esercitata prima della partenza per la campagna di pesca; nello stesso modo e tempo potrà essere forfettizzato sia il premio di produzione che tutti gli altri istituti che contengono previsioni retributive e/o indennitarie ed ovviamente quanto disposto dal presente articolo.

Quanto precede dovrà essere specificato nella convenzione d'imbarco. Le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi come previsto nei commi che precedono, hanno istituito la voce "valore mensa ai fini previdenziali.

#### Premio di produzione

Sulla quantità di pesce pescato può essere corrisposta una percentuale che, a partire da un minimo, aumenta gradualmente in proporzione alle quantità prodotte, con distinzione della qualità.

La definizione delle percentuali e degli scaglioni di quantità viene concordata tra le organizzazioni locali in relazione al tipo di nave e di pesca.

Nella pesca entro il mediterraneo tale premio è corrisposto mensilmente. Per quei marittimi che risolvono anticipatamente il rapporto di lavoro, il premio viene corrisposto all'atto dello sbarco, sulla base del quantitativo pescato fino al momento della cessazione del servizio.

Termini e modalità di corresponsione della retribuzione “alla parte”

Ai componenti l'equipaggio arruolati con retribuzione alla parte, l'armatore è tenuto ad erogare, ad ogni bordata ovvero ogni mese, l'importo della parte attribuita, come previsto sopra, ovvero l'eventuale anticipo/prestito qualora la campagna di pesca sia di durata ultra mensile, su apposito prospetto come previsto dalla normativa richiamata in detto articolo.

Il raffronto fra la parte attribuita ed il minimo monetario garantito deve essere effettuato secondo le modalità come sopra descritte.

Termini e modalità di corresponsione della retribuzione “fissa”

Ai componenti l'equipaggio, arruolati con la retribuzione fissa del minimo monetario garantito e premio di produzione, l'armatore è tenuto ad erogare ogni mese il valore mensile dei vari istituti retributivi unitamente al premio di produzione.

Ad ogni marittimo, a termini di legge, è fornito a cura dell'armatore un prospetto paga, sul quale sono registrate le competenze, le varie indennità ed il premio di produzione.

Area Agroalimentare			
LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.014,18	8,00	€ 2.022,18
1°	€ 1.807,60	8,00	€ 1.815,60
2°	€ 1.654,09	8,00	€ 1.662,09
3°	€ 1.540,85	8,00	€ 1.548,85
4°	€ 1.456,99	8,00	€ 1.464,99
5°	€ 1.397,24	8,00	€ 1.405,24
6°	€ 1.332,35	8,00	€ 1.340,35
7°	€ 1.246,04	8,00	€ 1.254,04

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Area Servizi alla Persona – Attività socio assistenziale, Educativa,**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.140,31	8,00	€ 2.148,31
1°	€ 1.873,12	8,00	€ 1.881,12
2°	€ 1.695,19	8,00	€ 1.703,19
3°	€ 1.569,99	8,00	€ 1.577,99
4°	€ 1.397,20	8,00	€ 1.405,20
5°	€ 1.317,21	8,00	€ 1.325,21
6°	€ 1.224,21	8,00	€ 1.232,21
7°	€ 1.158,59	8,00	€ 1.166,59

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Attività manifatturiera – Area metalmeccanica e attività affini**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.366,00	8,00	€ 2.374,00
1°	€ 2.146,00	8,00	€ 2.154,00
2°	€ 1.964,00	8,00	€ 1.982,00
3°	€ 1.840,00	8,00	€ 1.848,00
4°	€ 1.717,00	8,00	€ 1.725,00
5°	€ 1.604,00	8,00	€ 1.612,00
6°	€ 1.538,00	8,00	€ 1.546,00
7°	€ 1.388,00	8,00	€ 1.396,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Attività manifatturiera – Area tessile, abbigliamento, moda**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.811,00	8,00	€ 1.819,00
1°	€ 1.692,00	8,00	€ 1.700,00
2°	€ 1.594,00	8,00	€ 1.602,00
3°	€ 1.454,00	8,00	€ 1.462,00
4°	€ 1.342,00	8,00	€ 1.350,00
5°	€ 1.286,00	8,00	€ 1.294,00
6°	€ 1.230,00	8,00	€ 1.238,00
7°	€ 1.158,00	8,00	€ 1.166,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

**Attività manifatturiera – Area chimica e attività affini**

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.786,00	8,00	€ 1.794,00
1°	€ 1.668,00	8,00	€ 1.676,00
2°	€ 1.576,00	8,00	€ 1.584,00
3°	€ 1.500,00	8,00	€ 1.508,00
4°	€ 1.421,00	8,00	€ 1.429,00
5°	€ 1.342,00	8,00	€ 1.350,00
6°	€ 1.282,00	8,00	€ 1.290,00
7°	€ 1.197,00	8,00	€ 1.205,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

### Attività manifatturiera – Area legno e attività affini

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.772,00	8,00	€ 1.780,00
1°	€ 1.652,00	8,00	€ 1.660,00
2°	€ 1.410,00	8,00	€ 1.418,00
3°	€ 1.292,00	8,00	€ 1.300,00
4°	€ 1.185,00	8,00	€ 1.193,00
5°	€ 1.130,00	8,00	€ 1.138,00
6°	€ 1.090,00	8,00	€ 1.098,00
7°	€ 992,00	8,00	€ 1.000,00

(\*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

### Attività manifatturiera – Area comunicazione e attività affini

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA ENTE BILATERALE A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 2.020,00	8,00	€ 2.028,00
1°	€ 1.759,00	8,00	€ 1.767,00
2°	€ 1.650,00	8,00	€ 1.658,00
3°	€ 1.547,00	8,00	€ 1.555,00
4°	€ 1.435,00	8,00	€ 1.443,00
5°	€ 1.312,00	8,00	€ 1.320,00
6°	€ 1.254,00	8,00	€ 1.262,00
7°	€ 1.181,00	8,00	€ 1.189,00



## Art. 86 Livelli di inquadramento

### Area commercio e attività affini

#### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione della figura del "Quadro Superiore" le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

#### 1° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

##### Profili Esemplificativi

- Account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Analista sistemista;
- Art director nelle agenzie di pubblicità;
- Capo centro EDP;
- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- Media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- Product manager;
- Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- Research executive nelle agenzie di pubblicità;
- Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;

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

## 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

### Profili Esemplicativi

- Addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Agente acquirente nelle aziende di legname;
- Agente esterno consegnatario delle merci;
- art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente del product manager;
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Capitano di rimorchiatore;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- Cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- Chimico di laboratorio;
- Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- EDP auditor;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento

con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;

- Internal auditor;
- Interprete o traduttore simultaneo;
- Ispettore;
- Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- Propagandista scientifico;
- Revisore contabile;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Specialista di controllo di qualità;
- Spedizioniere patentato;
- Supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## 3° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

### Profili Esemplicativi

- Addetto a pratiche doganali e valutarie;
- Addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende

commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

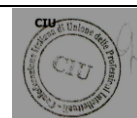
- Addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle

spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
- Commesso stimatore di gioielleria;
- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Disegnatore tecnico;
- Figurinista;
- Manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

- Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore) che svolgono le mansioni in autonomia operativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni individuando, dal punto di vista tecnico-economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- Operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Operaio specializzato provetto;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 ICIUio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32, R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
- Primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
- Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
- Vetrinista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

4° LIVELLO



A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

#### Profili Esemplicativi

- Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- Addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
- Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi

magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);

- Allestitore esecutivo di vetrine e display;
- Cassiere comune;
- Commesso alla vendita al pubblico;
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- Contabile d'ordine;
- Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Operaio specializzato;
- Operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Operatore meccanografico;
- Pittore o disegnatore esecutivo;
- Propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### 5° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

#### Profili Esemplicativi

- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- Addetto al centralino telefonico;
- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);

- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero
- Addetto di biblioteca circolante;
- Aiutante commesso;
- Aiuto banconiere di spacci di carne;
- Aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- Archivist, protocollista;
- Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- Fatturista;
- Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Operaio qualificato;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- Pratico di laboratorio chimico;
- Preparatore di commissioni;

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

## 6° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

### Profili Esemplicativi

- Addetto al carico e scarico;
- Ascensorista;
- Avvolgitore;
- Conducente di motobarca;
- Conducente di motofurgone;
- Custode;
- Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- Fattorino;
- Guardiano di deposito;
- Imballatore;
- Impaccatore;
- Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- Operaio comune;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- Portiere;
- Usciere;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

93

## 7° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

### Profili Esemplicativi

- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- Garzone.



## Area turismo e attività affini

95

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione della figura del "Quadro Superiore" le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

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

#### Profili Esemplicativi

- Responsabile attrazioni e accoglienza,
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine.
- Capo settore attività spettacolistiche,
- Capo settore commerciale,
- Capo settore ristorazione,
- Capo settore tecnico,
- Capo settore vendite,
- Direttore gerente,
- Responsabile del personale,
- Responsabile dell'amministrazione.

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

#### Profili Esemplicativi

- Capo cuoco, cassiere centrale, capo ufficio tecnico o amministrativo,
- Infermiere diplomato,
- Interprete,
- Responsabile di settore tecnico, 'marketing', amministrativo, commerciale,
- Supervisore parco,
- Vendite, servizi generali,

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia

---

operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

Profili Esemplificativi

- Capo assistente bagnanti,
- Capo assistente giochi acquatici,
- Capo barman,
- Capo laboratorio di pasticceria e gelateria,
- Capo operaio,
- Coordinatore di zona parco,
- Direttore servizio mensa,
- Istruttore di ginnastica correttiva.

#### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, preposti a gruppi operativi, eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche e relative operazioni complementari.

Profili Esemplificativi

- Addetto al ricevimento,
- Barman,
- Cassiere.
- Cuoco,
- Dietologo,
- Impiegato amministrativo,
- Maitre,
- Sommelier,
- Traduttore,

#### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Profili Esemplificativi

- Addetto alla fatturazione e alle registrazioni contabili,
- Assistente bagnanti,
- Barbiere, parrucchiere,
- Estetista,
- Giardiniere,
- Hostess.
- Impiegato di concetto,
- Impiegato di segreteria,
- Massaggiatore,
- Meccanico,
- Pizzaiolo.

#### 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità.

Profili Esemplificativi

- Addetto vendita biglietti,
- Autista,
- Commis di cucina, di ristorante, di bar.
- Operaio,
- Personale di sorveglianza e custodia locali.

#### 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

Profili Esemplificativi

- Addetto al guardaroba,
- Autista,
- Commesso,
- Facchino, Fattorino, Magazziniere,
- Personale di pulizia,
- Stiratrice.



## Area servizi alle imprese - Trasporti, spedizioni e logistica

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del "Quadro Superiore" le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

#### Profili Esemplificativi

- Analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- Capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- Capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- Capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- Capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- Capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- Capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- Capo turno Terminal;
- Cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- Coordinatore aeroportuale (air couriers);
- Corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- Impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- Incaricato della compilazione del budget aziendale;
- Produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- Responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- Responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.
- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nella qualifica di quadro;

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

#### Profili Esemplificativi

- Acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- Addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree.
- Addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- Altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- Assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- Capo officina manutenzione;
- Cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- Contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- Esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- Impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- Impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- Impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- Lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- Magazziniere - capo piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- Magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- Operatore Ced in unità articolate;
- Operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
- Segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- Spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- Supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
- Traduttori e/o interpreti;

### 3° LIVELLO

Appartengono al questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione della macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

#### Profili Esemplificativi

- Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- Addetti al controllo imballaggi con certificazione;
- Addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service);
- Addetti alla gestione di contabilità generale e contabilità industriale;
- Assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- Capi operai.
- City couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers);
- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
- Conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- Controllo gestione commesse;
- Dichiaranti doganali in sottordine;
- Gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- Motoristi e/o collaudatori;
- Operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- Operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- Pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
- Primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- Responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- Tecnico frigorista responsabile della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- Tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- Vice magazzinieri.

#### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro ovvero le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente alla variabilità delle condizioni operative e si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

##### Profili Esemplificativi

- Addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- Addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- Addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- Addetto alla segreteria di funzione.
- Agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- Agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- Attività di operatore di piattaforma aerea;
- Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 q.li;
- Bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- Capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.
- Capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- City couriers junior (air couriers);
- Compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- Conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- Conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- Conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;
- Conducenti di motobarche;
- Conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- Fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- Impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- Impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- Lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- Lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- Macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- Magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- Meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- Operai specializzati d'officina;
- Operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- Operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- Operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- Preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- Telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- Trattoristi;

#### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche; i lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

##### Profili Esemplificativi

- Addetti alla conduzioni di nastri trasportatori;
- Agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- Aiuto contabile d'ordine;
- Aiuto macchinisti frigoristi;
- Altri capisquadra.

- Attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- Bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- Carrellisti;
- Centralinista responsabile anche del servizio di comunicazione automatiche (office automation) e reception aziendale;
- Compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.
- Conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;
- Contabili d'ordine;
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico - scarico;
- Fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- Gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- Lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- Operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- Operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- Personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- Preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc.;

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

### Profili Esemplificativi

- Addetti a mansioni semplici di segreteria.
- Addetto al magazzino;
- Attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- Attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- Attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- Attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller ecc);
- Facchino qualificato: lavoratore che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del VII livello;
- Fattorini addetti alla presa e consegna;
- Guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- Manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- Manovratori di paranco a bandiera.
- Operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- Operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- Semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- Telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;
- Uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro. Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 6° livello.

### Profili Esemplificativi

- Attività manuali di scarico e carico merci - facchino;
- Comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- Guardiani e/o personale di custodia alla porta.
- Manovali comuni, compresi quelli di officina;
- Recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;

## Area servizi alle imprese – Laboratori e centri servizi

101

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del CED con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

#### Profili Esemplificativi

- Analista sistemista;
- Call Center Manager.
- Capo di ufficio tecnico;
- Capo ufficio amministrativo;
- Capocentro EDP;
- Direttore di logistica;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Lan Manager
- Product manager;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile public relations;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Security Manager
- System Manager;

### 2° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare del CED nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

#### Profili esemplificativi

- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Addetto specializzato di EDP;
- Analista di procedure organizzative
- Assistente del product manager;
- Capo Servizio qualità;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Determinatore di costi;EDP auditor;
- Programmatore analista;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Specialista di controllo di qualità;
- Supervisor. System Analyst
- Web Master

### 3° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

#### Profili Esemplificativi

- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Programmatore minutatore di programmi;
- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
- Scheduler flussista;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Team Leader.

### 4° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

#### Profili Esemplificativi

- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Impiegato amministrativo;
- Operatore Call Center senior.
- Operatore meccanografico;
- Operatore/programmatore EDP;
- Responsabile del servizio paghe;
- Stenodattilografo;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

### 5° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

#### Profili esemplificativi

- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Fatturista;
- On line assistant (Help Desk);
- Operatore Call Center.
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati.
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione
- Protocollista;

### 6° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.

#### Profili esemplificativi

- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
- Addetto di segreteria.Archivista; Codificatore;
- Dattilografo;
- Operatore Call Center junior.
- Operatore di call center, in audio e/o video
- Operatore di controllo per IP;
- Scedarista;

### 7° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

#### Profili esemplificativi

- Addetto allo smistamento delle pratiche. Centralinista; Custode;Fattorino;Portiere;

## Area Servizi alle imprese – Pulizie, servizi integrati, multiservizi

103

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

#### Profili esemplificativi

- Analista programmatore, tecnico programmatore;
- Approvvigionatore;
- Assistente di Direzione;
- Contabile;
- Coordinatore di servizi;
- Impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- Ispettore;
- Operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.
- Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili esemplificativi

- Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.
- Contabile e contabile cliente, preventivista;
- Manutentore polivalente;
- Programmatore;
- Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia;
- Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- Supervisore;
- Tecnico responsabile di conduzione di impianti;

**4° LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profili esemplificativi

- Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
- Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
- Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività.
- Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
- Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
- Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingressi
- Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni;
- Conducente di semoventi, pale caricatori, autogrù, trattorista con patente C;
- Contabile d'ordine;
- Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici.
- Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.
- Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.
- Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati;
- Segretario, archivista;
- Tecnici disinfestatori specializzati.

**5° LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profili esemplificativi

- Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- Addetti al risanamento ambientale;
- Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali.
- Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;
- Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;
- Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets;
- Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.
- Aiuto magazziniere;
- Altri compiti di ufficio.
- Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici.
- Centralinista/assistenza telefonica;



- Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D);
- Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri-ponte;
- Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici e coordinatore di lavoratori addetti ai servizi polivalenti nella ristorazione;
- Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.
- Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.
- Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;
- Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;
- Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.
- Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- Tecnici disinfestatori qualificati

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

### Profili esemplificativi

- Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
- Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.
- Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- Addetti alla rotazione trasporto sacchi;
- Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
- Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;
- Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.
- centralino.
- compiti semplici di ufficio;
- Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;
- Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.
- Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;
- Operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
- Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;
- Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.
- Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- Operai comuni addetti alle pulizie ed ai servizi polivalenti alla ristorazione.
- Operaio comune manutentore e montatore.
- Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;
- Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;
- Tecnici Operai disinfestatori comuni

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del VI livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

### Profili esemplificativi

- Guardiano
- Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia



## Area Agricoltura

107

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, non investiti dei poteri e delle incombenze propri del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro e con il dirigente all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

#### Profili esemplificativi

- Direttori tecnici, amministrativi, commerciali ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.
- Nelle aziende di servizi rientra in tale livello il Direttore del Centro elaborazioni dati.
- Rientrano nel livello gli “Agenti” che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttore ed ai quali siano affidati dal medesimo datore di lavoro poteri ed incombenze propri di detto livello e che provvedono quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.
- Analogamente nelle aziende vitivinicole rientrano nel livello quegli “Enologi” che collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore, e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, provvedono con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

#### Profili esemplificativi

- Capo reparto e Capo Ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.
- Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro e di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.
- Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e

delle vinacce stabilendo modalità e tempi della effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica. Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

- Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai

problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informatico, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, con relativo potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, con autonomia di concezione, polivalenza e che coordinano altro personale.

#### Profili esemplificativi Impiegati

- Sottoagenti
- Contabili
- Impiegati amministrativi o commerciali
- Aiuto enologo
- Addetti ufficio commerciale estero.

#### Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le

attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.
- Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.
- Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra assumendone la responsabilità.
- Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che in possesso di esperienza, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Appartengono a questo livello gli operai che, alle dirette dipendenze di superiori, svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, senza autonomia di concezione, ma con capacità di autonomia esecutiva nelle mansioni loro affidate e polivalenza e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

#### Profili esemplificativi Impiegati

- Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti

- Assistenti
- Operatori CED
- Disegnatori tecnici
- Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili, e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.
- Vivaisti,
- Potatori,
- Innestatori ed ibridatori,
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari,
- Selezionatori di piante innestate,
- Conducenti patentati di autotreni, di automezzi e trattori,
- Conducenti di caldaie con patente diversa dal 1° e 2° grado,
- Meccanici,
- Elettrecisti,
- Spedizionieri,
- Costruttori di serre.

Profili esemplificativi Operai florovivaisti

**5° LIVELLO**

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazioni complesse che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze, addetti agli impianti termici.

**6° LIVELLO**

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali e polivalenza acquisite per pratica.

Profili esemplificativi Impiegati

- Stenografi
- Dattilografi
- Addetti a semplici mansioni di segreteria
- Addetti alle spedizioni
- Terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Aiutanti degli operai specializzati

- Preparatori di acqua da irrorazioni,
- Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari,
- Imballatori,
- Addetti agli impianti termici,
- Conducenti di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi,
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

**7° LIVELLO**

Appartiene a questo livello il personale d'ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica. Appartengono inoltre a questo livello gli operai con capacità di eseguire lavorazioni semplici non richiedenti specifiche competenze professionali.

Profili esemplificativi Impiegati - Commessi; Fattorini; Uscieri .

Profili esemplificativi Operai florovivaisti

- Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Lavoratori non professionalizzati.

- Appartengono a questo livello gli operai agricoli che nell'anno solare precedente hanno lavorato nel settore agricolo per un numero di giornate complessive inferiori a 51, che svolgono mansioni che non richiedono alcuna professionalità, non avendo nessuna qualifica che li renda inquadrabili nei livelli superiori



## Area Pesca – personale non imbarcato

111

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali e con responsabilità esecutive, incarichi ad alto contenuto professionale, inerenti l'attività dell'impresa finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti.

#### Profili esemplificativi

- Cpo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale,
- Comandante, Impiegati con funzioni direttive,
- Molluschicoltore.
- Responsabile del ciclo di produzione valliva o di impianto di allevamento ittico (capo valle),
- Responsabile laureato in biologia, veterinaria, medicina,
- Tecnico di allevamento e Tecnico mangimista,

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al 3° livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'impresa.

#### Profili esemplificativi

- Capopesca,
- Caposquadra,
- Chimico di laboratorio,
- Coordinatore nuclei operativi,
- Direttore di macchina,
- Nostromo,
- Responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento del personale generico o specializzato.
- Segretario di direzione con mansioni di concetto,

### 3° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche.

#### Profili esemplificativi

- Addetto a pratiche doganali e valutarie;
- Astatore.
- Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- Banconiere di spacci di prodotti ittici;
- Commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici;
- Magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Marinaio polivalente,

- Marinaio,
- Motorista;
- Operaio specializzato,
- Pompista specializzato anche con responsabilità di cassa,
- Specialista di pescheria,

#### 4° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

##### Profili esemplificativi

- Addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci,
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria,
- Autotrenista
- Banconiere di spacci di prodotti ittici,
- Cassiere comune,
- Commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici,
- Conducente di automezzi pesanti,
- Contabile d'ordine,

- Magazziniere anche con funzioni di vendita,
- Magazziniere,
- Operaio specializzato,
- Pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti e alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita, provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro, altre qualifiche, di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
- Sommozzatore,
- Specialista di pescheria, anche con funzioni di vendita,
- Stenodattilografo,

#### 5° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali sono necessarie specifiche conoscenze tecnico-pratiche.

##### Profili esemplificativi

- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- Addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita,
- Aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici,
- Archivista,
- Cassiere comune,
- Conducente munito di patente nautica;
- Contabile d'ordine,

- Fatturista;
- Manovale specializzato,
- Manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi.
- Operaio qualificato,
- Pesatore,
- Retiere,
- Sommozzatore;
- Stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

#### 6° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

##### Profili esemplificativi

- Addetto al controllo delle vendite, pratico di laboratorio chimico,
- Addetto al controllo e alla verifica delle merci,
- Aiutante commesso,
- Aiuto banconiere di spacci,
- Aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici,
- Archivista,
- Conducente di autovetture,
- Conducente di motobarca muniti di patente nautica,
- Dattilografo,
- Fatturista,

- Manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi,
- Operaio qualificato, pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso,
- Preparatore di commissioni,
- Protocollista,
- Schedarista,
- Tastierista,
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.



---

## 7° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni manuali che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

### Profili esemplificativi

- Addetti a comuni servizi di pulizia anche a mezzo di macchine,
- Addetti al carico e scarico merci,
- Addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio,
- Addetti imbragaggio merci,
- Addetto al magazzino,
- Aiuto banconiere di spacci facchini,
- Autista generico,
- Centralinista,
- Conducente di motobarca senza patente nautica;
- Conducente di motofurgone;
- Custode;
- Dipendenti di prima assunzione nel settore, garzone.
- Fattorino;
- Guardiani notturni
- Guardiano di deposito;
- Imballatore,
- Impaccatore,
- Inservienti,
- Lavaggio mezzi,
- Mozzo,
- Operaio comune;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa,
- Portapacchi,
- Preparatore di commissioni,
- Spazzini anche con veicoli,



## Area agroalimentare

115

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del "Quadro Superiore" le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

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

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri.

#### Profili esemplificativi

- Il viaggiatore o piazzista, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di

viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del quarto livello, svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili.

#### Profili esemplificativi

- Lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- Lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio,

con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

- Primo pasticciere;
- Primo cuoco;
- Primo gelatiere;
- Primo banconiere;



- Caposquadra, impastatore, fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);

- Gerente, gestore, direttore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

#### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio; appartengono altresì a questo livello i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale.

Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; rientrano in tale livello di inquadramento anche i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del livello successivo, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità.

##### Profili esemplificativi

- Formatore, aiuto impastatore, aiuto fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione)
- Secondo banconiere;
- Secondo gelatiere;
- Secondo pasticciere;

- Viaggiatore piazzista, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna;

#### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Appartengono a tale livello i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto; inoltre rientrano in questo livello anche i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

##### Profili esemplificativi

- Pasticciere finito;
- Gelatiere finito;
- Cuoco finito;
- Banconiere finito;
- Sfoglina finita;

- Aiuto formatore, addetto ad attività varie (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);
- Commesso, cassiere, contabile, magazziniere (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

#### 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite oltre a svolgere attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali. Nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

##### Profili esemplificativi:

- Aiuto commesso, confezionatore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)
- Autista;
- Banconiere;
- Cassiere;
- Commesso;

- Cuoco;
- Gelatiere;
- Magazziniere;
- Pasticciere;
- Sfoglina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

#### 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore.

---

Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico.

Rientrano in tale livello anche i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini

Profili esemplificativi

- Addetti a lavori di manovalanza.
- Addetti agli imballaggi;
- Addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci
- Addetti alle pulizie;
- Ausiliari comuni alla produzione;
- Conducenti di motocicli;
- Fattorini;
- Prodotti e delle materie prime;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione



## Area servizi alla persona – attività socio assistenziale – educativa

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

#### Profili esemplificativi

- Direttore amministrativo.
- Direttore delle risorse umane.
- Manager della sanità.
- Manager dei centri benessere centri fitness,
- Psicologa/o - sociologa/o - pedagogista-medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.
- Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.
- Responsabile di area aziendale.

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

#### Profili esemplificativi

- Analisti CED,
- Capo ufficio,
- Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi,
- Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici,
- Formatore/coordinatore,
- Formatore/orientatore
- Psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico,
- Responsabile dei processi formativi,

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e

responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

#### Profili esemplificativi

- Animatrice/ore con titolo,
- Assistente all'infanzia con funzioni educative,
- Assistente sociale,
- Capo cuoca/o dietista,
- Contabile di concetto
- Coordinatrice/ore,
- Educatrice/ore professionale,
- Educatrice/ore professionale,
- Fisioterapista,
- Formatore senior.
- Formatore tutor,
- Guida con compiti di programmazione,
- Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa,
- Impiegata/o di concetto,
- Infermiera/ore generica/o,
- Infermiere,
- Logopedista,
- Maestra/o di attività manuali ed espressive,
- Maestro di fitness,
- Massaggiatrice/ore,
- Operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento,
- Operatrice/ore dell'inserimento lavorativo,
- Psicomotricista,
- Ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento,
- Terapista occupazionale,

#### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro, che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.

L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

#### Profili esemplificativi

- Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o,
- Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o,
- Animatrice/ore senza titolo,
- Assistente domiciliare e dei servizi tutelari
- Assistente domiciliare e dei servizi tutelari,
- Autista accompagnatrice/ore,
- Autista con patente D/K,
- Autista soccorritrice/ore,
- Capo cuoca/o,
- Capo operaia/o,
- Contabile d'ordine,
- Corrispondenti in lingue estere,
- Cuoca/o,
- Educatrice/ore senza titolo,
- Estetista,
- Formatore junior,
- Guida,
- Impiegata/o d'ordine,
- Istruttrice/ore di attività manuali ed espressive,
- Istruttrice/ore di nuoto,
- Operaia/o specializzata/o,
- Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio sanitarie,
- Operatrice/ore socioassistenziale,
- Operatrice/ore socio-assistenziale,
- Operatrice/ore,
- Operatore di comunità per tossicodipendenti,
- Operatore per l'infanzia,
- Segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine,
- Tecnico dell'assistenza,

#### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

#### Profili esemplificativi

- Addetti al risanamento ambientale;
- Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;

#### 6° LIVELLO





---

Appartengono a questo livello Le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Profili esemplificativi

- Addetta /o alla sorveglianza e custodia locali,
- Addetta/o ai servizi di spiaggia,
- Addetta/o alla cucina.
- Addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche,

- Addetta/o alle pulizie,
- Ausiliaria/o,
- Bagnina/o,
- Centralinista,
- Operaia/o generica/o.

**7° LIVELLO**

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze.



## Attività manifatturiera – Area metalmeccanica e attività affini

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite; i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

#### Profili esemplificativi

- Direttore amministrativo
- Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)
- Progettista di complessi;
- Specialista di sistemi di elaborazione dati;

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa; i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.

#### Profili esemplificativi

- Tecnico di laboratorio
- Disegnatore progettista
- Elettronico di costruzione
- Direttore amministrativo
- Programmatore di produzione
- Modellisti
- Ideatore e costruttore di catene

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarto livello) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore; i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.

#### Profili esemplificativi

- Operatore/programmatore di C.N.
- Riparatore
- Collaudatore
- Montatore macchinario - Montatore su banco  
- Costruttore su macchine
- Saldatore
- Modellista in legno
- Formatore a mano - Animista a mano -  
Fonditore
- Operatore elettromeccanico
- Operatore elettronico
- Manutentore elettrico
- Riparatore
- Montatore di macchine
- Attrezzista
- Programmatore di produzione.
- Montatori
- Pulitori
- Tornitore in lastra
- Compositore di bagni galvanici
- Miniaturista
- Incisore
- Martellatore, cesellatore
- Incassatore
- Disegnatore
- Impiegato addetto alla vendita

124

### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro.

#### Profili esemplificativi

- Addetto macchine operatrici
- Attrezzatore di macchina
- Collaudatore
- Addetto prove di laboratorio
- Addetto conduzione impianti
- Montatore macchinario - Costruttore su  
banco - Costruttore su macchine
- Manutentore meccanico - Manutentore  
elettrico
- Saldatore
- Modellista in legno
- Formatore a mano - Animista a mano
- Disegnatore particolarista
- Addetto alla produzione di apparati  
elettromeccanici
- Addetto alla produzione di apparecchiature  
ed impianti elettronici

### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro.

#### Profili esemplificativi

- Addetto macchine operatrici attrezzate
- Riparatore
- Collaudatore
- Addetto prove di laboratorio
- Addetto conduzione impianti
- Montatore macchinario - Costruttore su  
banco - Costruttore su macchine
- Manutentore meccanico - Manutentore  
elettrico - Installatore di impianti
- Saldatore
- Imballatore
- Gruista - Imbragatore

- Addetto al montaggio di parti elettroniche
- Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche
- Compiti vari di ufficio

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare; i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio.

### Profili esemplificativi

- Addetto macchine operatrici attrezzate
- Collaudatore - Verificatore
- Addetto conduzione impianti
- Aiuto attrezzista - Aiuto montatore
- Aiuto manutentore riparatore
- Saldatore a macchina
- Formatore a mano - Animista a mano
- Conduttore mezzi di trasporto
- Movimentatore di materiale.

125

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori del tutto elementari, come manovalanza, pulizia, trasporto.



### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

#### Profili esemplificativi

- Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza
- Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali
- Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome
- Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)
- Responsabile del servizio commerciale
- Responsabile del servizio EDP
- Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo
- Responsabile del magazzino totalmente automatizzato

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

#### Profili esemplificativi

- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio controllo di gestione
- Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera
- Capo ufficio amministrazione del personale

- Capo ufficio programmazione della produzione - Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)
- Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)
- Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti
- Capo ufficio marketing

- Analista EDP
- Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche
- Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett. e) del D.lgs. 114/1998) o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello gli addetti che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

#### Profili esemplificativi

- Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori
- Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni
- Analista tempi e metodi
- Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno
- Web manager
- Segretaria di direzione
- Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate
- Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo
- Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato

- Addetto alla programmazione della logistica
- Analista chimico/fisico di laboratorio
- Programmatore EDP
- Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative
- Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti casual-sportwear
- Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione
- Capo magazzino
- Capo squadra area manutenzione
- Capo sezione

### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro; può essere richiesta la guida di altro personale.

#### Profili esemplificativi

- Addetto contabilità clienti/fornitori
- Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate
- Addetto all'aggiornamento del sito Web
- Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale
- Operatore EDP
- Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio
- Aiuto capo squadra area manutenzione
- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi - Operatori di modellistica

- Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetti allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)



- Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento
- Fuochisti patentati
- Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati
- Addetti/e al taglio e al piazzamento
- Stampatori specializzati
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- Addetti alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Addetti alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa

## 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

### Profili esemplificativi

- Addetto al servizio amministrazione
- Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici
- Addetto all'inserimento di testi nel sito Web
- Addetto al servizio commerciale
- Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera
- Commesso/a addetto/a alla vendita negli spacci aziendali
- Addetti/e in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito
- Addetti alla stiratura finale completa del capo
- Addetti/e alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura
- Addetti/e alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetti/e all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con attaccatura del rollino
- Addetti/e al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatrice del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (cucito e stiro)
- Addetti/e al taglio che operino indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trince) su materassi di diverso spessore
- Addetti alle disposizioni delle lavorazioni
- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Conduttore in genere di impianti termici a vapore
- Autista addetto al trasporto merci
- Autista non addetto al trasporto merci
- Infermiere professionale
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati
- Addetti/e al taglio di fodere od interni
- Addetti alla tranciatura
- Rifilatura al taglio
- Addetti/e alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)
- Addetti alla confezione completa del pantalone
- Addetti/e ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetti/e alla stiratura finale
- Addetti/e alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo
- Addetti/e all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata
- Addetti/e alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- Addetti/e all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetti/e a procedimento analogo per le tasche - Addetti/e all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetti/e alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetti/e all'imbastitura delle paramonture
- Addetti all'attaccatura tasche a toppa a quadri

- Addetti all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Addetti/e a macchine di taglio a controllo elettronico
- Fresista
- Foratore specialista

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

### Profili esemplificativi

- Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es.: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc;)
- Addetto/a alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali
- Centralinista/receptionist
- Addetti alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- Addetti alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- Addetti all'imbastitura della tela
- Addetti alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- Addetti alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- Addetti alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa
- Addetti alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano
- Addetti alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)
- Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo
- Addetti alla confezione a mano degli occhiali aperti
- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Aiuto fuochista
- Addetto al servizio mensa e ristoro
- Fattorini
- Portinai, guardiani, uscieri
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili
- Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Tranciatura colli, polsi e varie, Confezione
- Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Confezione del capo completo, Ricamo a macchina, Stiratura e piegatura del capo, Imballaggio e spedizioni
- Addetti/e al controllo metrico dei tessuti, alla faldatura, ad operazioni semplici di taglio, alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione, alla preparazione degli accessori per la confezione
- Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Cucitura, Confezione, Stiratura, Imbastitura, Imballaggio e spedizioni
- Addetti alla cernita dei colori, alla cernita della seconda scelta, al confezionamento, imballaggio e spedizioni

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che, nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

#### Profili esemplificativi

- Tecnico responsabile in turno della conduzione di impianti della massima complessità che opera con piena padronanza anche in occasione di emergenza, avviamenti, modifiche di marcia, ecc;
- tecnico che in piena autonomia dirige un importante reparto di produzione;
- addetto alla gestione ed informazione delle problematiche tecnico-scientifiche;
- 1° maestro;
- apertore piazza assortimento, soffiatore piazza contenitori;

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che, in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

#### Profili esemplificativi

- 2° maestro;
- soffiatore globi multipli o globi superiori a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- attaccagambi articoli speciali;

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;

Profili esemplificativi

- Impiegato disegnatore progettista;
- ispettore alle vendite;
- impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;
- impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;
- addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;
- operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri;
- Operatore esperto su calcolatore elettronico;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse conoscendone il funzionamento ed interpretando, ove richiesto, schemi complessi e funzionali;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenze, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;
- elettrostrumentista che opera per le regolazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;
- addetto controllo qualità
- personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sCIUi stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;
- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
- addetto controllo qualità;
- controllo di produzione;
- addetto controllo qualità;
- Lavoratore responsabile del coordinamento di un singolo reparto produttivo;
- addetto controllo qualità;
- attaccagambi calici a gambo riportato;
- attaccapiedi articoli speciali;
- apritore piazza mista;
- scannellatore specializzato;
- soffiatore globi fino a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- 1° forcellante;
- 1° servente;
- Argentatori di 1<sup>a</sup> categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- molatori di 1<sup>a</sup> categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- decoratori e incisori con esperienza pluriennale con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- tagliatori di 1<sup>a</sup> categoria con esperienza pluriennale, con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;

**4° LIVELLO**

Appartengono a questo livello gli addetti che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;

Profili esemplificativi

- Impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o nell'amministrazione del personale;
- operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di correzioni semplici sui programmi;
- impiegato addetto ai rapporti con clienti e con i fornitori;
- disegnatore;
- magazziniere che ha la responsabilità del proprio reparto e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.
- operaio di mestiere che, sCIUi impianti e/o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati;
- mescolatorista preparatore in piena autonomia delle mescole e/o miscele.
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;
- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche

- conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;
- addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;
- personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppino reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele;
- addetto laboratorio prove ed analisi;
- lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;
- levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;
- scannellatore di 1<sup>a</sup> categoria;
- soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;
- levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);
- attaccapiedi;
- personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);
- levaparaion (levatore ultima coperta);
- soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito);
- Seconde lavorazioni
- Argentatori di 1<sup>a</sup> categoria (capaci di predisporre la soluzione chimica);
- molatori di 1<sup>a</sup> categoria (capaci di eseguire lavorazioni di molatura vetro sagomato con prodotto finito);
- decoratori ed incisori con esperienza pluriennale che eseguono ogni tipo di decorazione ed incisione, ivi comprese le figure centrali;
- tagliatori di 1<sup>a</sup> categoria (capaci di eseguire il taglio sagomato su vetri e cristalli con prodotto finito);
- smerigliatore di 1<sup>a</sup> categoria;
- personale addetto alla lavorazione manuale (vetrocamera, termoisolante) o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficili interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà;
- personale operaio addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficili interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

## 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;

### Profili esemplificativi

- Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, rilevazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad ufficio vendite con compiti di corrispondenza, compilazione ordini e copie commissioni, tenuta delle schede clienti;
- operatore di macchine elettrocontabili;
- autista.
- mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.
- addetto alle prove tecniche su prodotti;
- autista;
- addetto al magazzino.
- Levapiedi, levamanici, levagambi, levacordoni;
- pressatore piazza bicchieri;
- serventino;
- incamiciatore globi inferiori cm 30 di diametro (prodotto finito);
- sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;
- levavetro e pressatore prismi e pendagli;
- scannellatore;
- temperista/sceglitore;
- scalottatore e ribruciatore a caldo e a freddo;
- Smerigliatore a lucido;
- addetto tagli opachi comuni;
- imbiancatore a sabbia e a nastro;
- imballatore;
- montatore;
- sabbiatore;
- ausiliario di 2<sup>a</sup> categoria;
- argentatori di 2<sup>a</sup> categoria;
- molatori di 2<sup>a</sup> categoria;
- decoratore ed incisori di 2<sup>a</sup> categoria;
- lucidatore a nastro a sughero e ad acido;
- spianatore;
- molatore di specchi;
- tagliatore di lastre di vetro;
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

#### Profili esemplificativi

- Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura, ecc.);
- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;
- personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;
- personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella , è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone esposti prestabiliti;
- Personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella , è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livelli olio, ingrassatura, ecc.);
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;
- personale che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine;
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.
- Lavoratori adibiti a pulizia e predisposizione stampi;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella , è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.
- Appuntellatore in genere;
- costruttore materiale refrattario;
- aiuto composizioniere;
- tranciatore;
- incartatore;
- ausiliario di 3<sup>a</sup> categoria;
- primo garzone;
- Lucidatore;
- trapanatore;
- incartatore/sceglitore;
- lavorazioni incisioni ad acido;
- addetti al bagno;
- inceratore;
- incisore palline opache;
- macinatore;
- decoratore a pennello;
- aiutante operai di livelli superiori.

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;

#### Profili esemplificativi

- portantino;
- serraforme;
- arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
- applicatore di decalcomanie;
- manovale;
- fattorino.

### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

#### Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari.

Appartengono a questo livello gli addetti gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansione per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;

#### Profili esemplificativi

- modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori, costruttori e riparatori di barche,

- doratori, laccatori, decoratori, progettisti, tecnici dell'essiccazione,
- maestro d'ascia e carpentiere navale calafato
- Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità, la tessitura/fibratura, il colore del durame, i principali possibili impieghi degli stessi;
- Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato, semilavorati e in tavolame
- Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere
- Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.
- Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.

### 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli addetti che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:

- la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici;
- l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee (tetti, scale, solai, pavimenti ecc.) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale il coordinamento di gruppi di amministrativi / tecnici / progettisti / venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute

#### Profili esemplificativi

- capo squadra posa in opera - figura operaia;
- capo ufficio tecnico / amministrativo / commerciale - figura impiegatizia.

### 4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;

gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici;

gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

#### Profili esemplificativi

- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. ... sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Lavoratore capace di eseguire con autonomia nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.
- Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili
- Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti



- di chiusura quali graffatrici e macchine per punti
- Magazziniere che, con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale, verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti, compila la documentazione amministrativa, fiscale e

doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.

- Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.

## 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori;

appartengono altresì a questo livello gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;

### Profili esemplificativi

- Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalla caratteristiche ambientali della sede della posa in opera.
- Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e

verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti

- Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio, stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici, fasciapallets, rulliere, reggitrici, etichettatrici, fascettatrici.

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore.

Appartengono a questo livello anche gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori

### Profili esemplificativi

- assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);
- assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi;

- lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti;
- lavoratore che esegue semplici imballaggi.

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale.



### QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del “Quadro”, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di “quadro” viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei “quadri”.
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del “Quadro Superiore” le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

### 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori muniti di approfondite conoscenze tecnico-pratiche che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare in modo prevalente mansioni di coordinamento, di lavoratori/trici o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera struttura aziendale o sul settore di appartenenza.

#### Profili esemplificativi

- Responsabile amministrativo-i
- Responsabile e coordinatore di segreteria
- Responsabile di settore/comparto
- Impiegato con mansioni di coordinamento degli addetti al settore
- Impiegati tecnici
- Capotecnico, responsabile letterario di casa editrice; responsabili: del servizio clienti (account manager), del servizio creativo (art director), di produzione (anche multimediali di casa editrice), dei mezzi (media planner),

di ricerca e sviluppo, della formazione, del marketing, della sicurezza informatica, del sistema qualità, delle vendite, analista programmatore; il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc. comprese quelle multimediali “on-line” e “off-line”) o pubblicitarie, comprese quelle multimediali “on-line” e “off-line”, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici

### 2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare, con autonomia gestionale, particolari mansioni di responsabilità e di eventuale coordinamento e controllo di altri lavoratori nell'ambito di direttive loro impartite dal responsabile di settore intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili esemplificativi

- Impiegato assistente addetto alla organizzazione e programmazione delle attività
- Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi
- Impiegato che svolge il lavoro in autonomia (contabilità, clienti, fornitori)
- Impiegati tecnici
- Grafico (creativo, editoriale, pubblicitario, multimediale); disegnatore litografo (ideazione, progettazione e riproduzione immagini);
- responsabili: del coordinamento di più reparti e/o servizi esterni (video-fotografici), di call center, di telemarketing, di rete, di hardware

- e software; di sistemi e sistemi di rete, di operatori su sistemi elettronici per il trattamento di testi e immagini;
- capi progetto di: commessa, sicurezza, reti, eventi (C.P.O.); channel manager;
- consulenti: E.r.p., e-learning, data-base, gestione applicazioni, programmatore-analista; specialista di prodotto;
- tecnico assistenza clienti;
- web-master
- Capo macchina stampa offset piana quadricolore ed oltre e capo macchina rotativa; operatore di sistemi elettronici per i processi di pre stampa anche con funzioni di coordinamento; in cartotecnica: responsabile produzione; cromista finito.

**3° LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito delle istruzioni ricevute, con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature e degli impianti utilizzati o in ragione della complessità delle procedure relative al sistema amministrativo adottato ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia e con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento e di controllo esecutivo su altri lavoratori qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata. Impiegato amministrativo che nell'ambito della propria attività abbia requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili esemplificativi

- Impiegato di concetto con funzioni di assistenza
- Impiegato addetto alla gestione del personale
- Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi
- Impiegati tecnici
- Grafico esecutore (editoriale, pubblicitario, multimediale, illustratore, disegnatore); redattore testi pubblicitari; operatore di computergrafica; coordinatore di servizi di ripresa e sala di posa;
- correttore di bozze in cartotecnica: addetto alla organizzazione di più reparti;
- addetto sicurezza informatica;
- assistenti ai responsabili: commerciale, marketing, sicurezza informatica, sistemista e sistemista di rete, di vendita, al capo progetto (anche di eventi), sistemista, E.r.p., channel manager, e-learning, data-base, applicazioni; integratore voce/dati;
- progettista di rete;
- responsabile di call-center
- Addetto a sistemi complessi di fotorigrafia ed incisione lastre ctp;
- operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo ed immagini;

- capo macchina stampa offset piana e/o rotativa quadricolore ed oltre;
- legatore con responsabilità di conduzione e controllo della catena completa di allestimento;
- lavoratore che opera su macchine da stampa il cui campo macchina sia classificato a livello superiore;
- lavoratore altamente specializzato che conduce e controlla macchine ed impianti muniti di calcolatore di processo con responsabilità del ciclo produttivo;
- lavoratore altamente specializzato addetto alla installazione, manutenzione e riparazione di gruppi o di parti meccaniche ed elettriche;
- operatore con compiti di coordinamento organizzativo di riprese fotografiche, video e/o registrazioni audio anche in esterni; stampatore che esegue autonomamente tutte le operazioni di sviluppo e stampa (anche manuale);
- ritoccatore;
- operatore di impianto complesso di sviluppo e stampa; addetto con responsabilità alla conduzione di impianti di riproduzione complessi con compiti di coordinamento degli addetti;
- tecnico riparatore di hardware.

**4° LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito delle direttive e delle istruzioni ricevute svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro impostando e utilizzando le attrezzature o gli impianti preposti e

che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato degli obiettivi prefissati.

#### Profili esemplificativi

- Impiegato di concetto, responsabile di magazzino
- Impiegato addetto ai rapporti con clienti o fornitori
- Impiegato addetto alla gestione del personale
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili, paghe e contributi
- Addetto alla organizzazione di uno o più reparti; disegnatore (visualizer), illustratore, impaginatore creativo, grafico tecnico pubblicitario, ideatore di testi, operatore di computer grafica, web master, software engineering,
- addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, operatore di copisteria completo (sbobinature, correzione bozze, battitura testi);
- specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer;
- operatore data-base;
- addetto con responsabilità di segreteria di eventi;
- responsabile agenzie certificati e disbrigo pratiche; operatore di call center che, con piena professionalità, tramite canali telefonici e/o telematici svolge, con capacità di relazione interpersonale ed autonomia esecutiva, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.
- Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali di complessa tecnologia, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore in grado di operare con elevata professionalità nei campi specifici di attività, fotolitografo, restauratore di libri, conduttore di macchine automatiche di legatoria, responsabile

conduttore di macchine bobst, addetto ad una catena completa di allestimento;

- addetto manutenzione e riparazione macchine
- operatore data - base, operatore con responsabilità delle attività di spedizione e ricevimento merci e materie prime che svolge la sua attività anche con l'ausilio di strumenti informatici;
- tecnico installatore hardware e sistemi operativi;
- web designer che in condizione di autonomia provvede alla creazione della grafica aziendale, all'aggiornamento dei siti web aziendali; addetto alle videoconferenze.
- operatore che realizza riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, responsabile allestimento per le riprese, fotoceramista;
- addetto al desktop publishing, in possesso di adeguata preparazione certificata da specifica formazione ed esperienza grafica e di impaginazione.
- addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densitometrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime.
- addetto alle stampatrici digitali ad inchiostro o toner che in totale autonomia provvede a tutte le fasi di lavorazione: acquisizione e gestione degli ordini; prestampa, tramite utilizzo di software specifici;

141

## 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori provenienti dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza e il cui svolgimento richieda particolari esperienze tecniche comunque acquisite.

#### Profili esemplificativi

- Impiegato addetto alla compilazione e predisposizione della modulistica
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili
- Impiegato d'ordine, commesso
- Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore ed ideatore di testi, operatore di computer grafica; web master, software engineering, addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi;
- specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer;
- operatore di data-base;
- addetto di segreteria e ricevimento di eventi;
- addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche;
- operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo

procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela (dopo 2 anni di permanenza al 6° livello).

- Litografo, tipografo, serigrafo, operatore su macchine digitali, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, restauratore di libri, legatore e/o allestire, fattorino/autista;
- conduttore di macchine o impianti cartotecnici, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto alla manutenzione, legatore qualificato di cartotecnica, conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista;

- addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari, tecnico installatore;
- addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio; addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;
- conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice anche a colori con specifiche conoscenze tecniche e mansioni di manutenzione;
- addetto alla posa in opera di cavi, finitura e cablaggio delle reti, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore che svolgono la loro attività...;
- compositore di testi anche con l'utilizzo di strumenti informatici.
- addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio; addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;
- addetto all'assistenza clienti che in condizione di autonomia provvede a risolvere le richieste dei clienti di carattere tecnico e della gestione degli ordini, si occupa dell'assistenza software sia via mail che telefonica, si occupa della gestione dei chioschi, delle promozioni, della gestione del database web dei siti aziendali.

## 6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita.

### Profili esemplificativi

- Impiegato addetto al centralino
- Impiegato addetto al disbrigo di commissioni presso enti o uffici
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili semplificate
- Impiegato d'ordine di prima assunzione, commesso
- Impiegati tecnici
- Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore ed ideatore di testi, operatore di computer grafica;
- web master, software engineering, addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi;
- specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer;
- operatore data-base;
- addetto di segreteria e ricevimento di eventi;
- addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche;
- operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.
- Litografo, tipografo, serografo, stampatore su macchine digitali di minor tecnologia, linotipista, monotypista, fotocompositore, fotoincisoro, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, tiraprove, legatore e/o allestitore, addetto al magazzino;
- conduttore di macchine o impianti cartotecnici senza preparazione, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto a semplici e generiche operazioni di manutenzione, lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento, lavoratore addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere), conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista su automezzi inferiori a 35 quintali di portata; addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari, tecnico installatore, addetto alle riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, a sviluppo e stampa, foto-ceramista.

## 7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

### Profili esemplificativi

- Addetto alle pulizie
- Custode, Fattorino



Nota a verbale:

Le Parti si impegnano, entro il 31.12.2019, a definire in un apposito incontro le eventuali modifiche o integrazioni al testo del presente contratto al fine di adeguare, laddove ritenuto necessario e condiviso, sia la parte economica che normativa così da renderle coerenti con lo spirito di cui all'accordo interconfederale inerente le corrette relazioni sindacali sottoscritto il 12.7.2019.

Letto confermato e sottoscritto

Roma, 2 agosto 2019

  
FOR. ITALY  
PRESIDENZA NAZIONALE  
FOR. ITALY

152  
CIU  
  






## ALLEGATO A.1 - MODELLO PER LA TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

L'Organizzazione " \_\_\_\_\_ " aderente al sistema di rappresentanza FOR.ITALY e la CIU, quali parti firmatarie del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE - FOR.ITALY - CIU " DEL 02.08.2019. - d'ora in poi denominato "CCNL";  
PRESO ATTO dell'adesione al sistema associativo di FOR.ITALY da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;  
CONSIDERATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL dello stesso settore;  
RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l'apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

### concordano i seguenti criteri di armonizzazione

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:
  - 2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell'impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.
  - 2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA' - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'ente bilaterale ..  
L'ENTE BILATERALE svolge le funzioni stabilite dalle parti costituenti negli interessi dei lavoratori e delle aziende rappresentate. In particolare l'ente bilaterale garantisce mediante l'istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, welfare integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.  
Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dal CCNL è stabilito un contributo nella misura complessiva di € 120,00 di cui € 96,00 a carico dell'Azienda ed € 24,00 a carico dei lavoratori.
  - 2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce che le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua individuato dalle parti firmatarie il CCNL.
  - 2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo Interconfederale o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.
  - 2.5 SANITA' INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione a fondi già esistenti.
  - 2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE - Il CCNL ha previsto la istituzione presso l'ente bilaterale , della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente paritetico e bilaterale, secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.  
3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Roma, \_\_\_\_\_

.....  
aderente al sistema di rappresentanza **FOR.ITALY**

**CIU.**

146

ALLEGATO 1-

LETTERA DI APPLICAZIONE DEL "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “ DEL 02.08.2019. - E DI RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “ del 02.08.2019.”.

147

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

**si stabilisce che**

a) a far data dal \_\_\_\_\_ presso l'azienda è applicato integralmente il “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “ del 02.08.2019.”. e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il \_\_\_\_\_;
- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito “*ad personam*” attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento “*ad personam*” nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

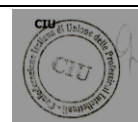
Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

(data)

Per accettazione Il lavoratore \_\_\_\_\_



LETTERA DI APPLICAZIONE DEL "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER GLI ADDETTI DELLE MICRO PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “  
DEL 02.08.2019. - E DI RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

all'Apprendista \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL  
“CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO  
PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “ del 02.08.2019.”.

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali  
ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle  
condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

**si stabilisce che**

a) a far data dal \_\_\_\_\_ presso l'azienda è applicato integralmente il  
“CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO  
PICCOLE E MEDIE IMPRESE – FOR.ITALY - CIU “ del 02.08.2019.”. e, conseguentemente,  
l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute  
secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- il suo nuovo livello di inquadramento è il \_\_\_\_\_;
- è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e  
l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito “*ad  
personam*” attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non  
assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento “*ad personam*” nel caso non  
fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le  
categorie del nuovo CCNL;

c) sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

(data)

Per accettazione l'Apprendista \_\_\_\_\_

## ALLEGATO 2

### FACSIMILE ACCORDO TIPO

#### Accordo collettivo regionale/aziendale

Scheda di accordo che – previa valutazione delle singole realtà organizzative – potrà essere sottoscritto in sede di contrattazione di Il livello regionale o aziendale

#### VERBALE COLLETTIVO REGIONALE AZIENDALE

Il giorno ....., alle ore ....., presso la sede di ....., ubicata in via ..... n ..., per la sottoscrizione di un accordo di prossimità aziendale, si sono incontrati:

- per i Datori di lavoro ..... quale organizzazione aderente al sistema di rappresentanza FOR.ITALY

e

- per le associazioni sindacali dei lavoratori (CIU).....

per verificare la possibilità di introdurre erogazioni economiche a titolo di produttività, secondo quanto previsto dalle seguenti norme di legge, di prassi e contrattuali:

- art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (contenente la proroga, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro);
- DPCM 22 gennaio 2013 (definizione della natura e della quantificazione dell'agevolazione e definiti i criteri degli elementi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività);
- Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 e s.m.i. con la quale il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sui contenuti del citato DPCM;
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 11 del 30 aprile 2013 e s.m.i..

Premesso che:

- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività così come richiesto dal DPCM citato, e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della “detassazione” sulle voci retributive erogate nell'ambito della “retribuzione di produttività”;
- le parti ritengono che la “retribuzione di produttività” di cui sopra, sia composta dalle seguenti voci retributive previste dal CCNL per il personale:
- lavoro supplementare da parte dei lavoratori part time;
- maggiorazione per l'esercizio delle clausole flessibili nel caso di lavoro part time;
- somme erogate per periodi di ferie eccedenti rispetto alle quattro settimane di cui all'art. 10 D.Lgs. 66/2003, eventualmente monetizzate previo accordo tra la struttura e il singolo lavoratore;
- lavoro supplementare e straordinario;
- maggiorazioni per il lavoro straordinario reso nel regime della banca ore;
- lavoro notturno e festivo;

- indennità per il servizio di pronta disponibilità;
- indennità di turno;
- premio di incentivazione;
- indennità di coordinamento.

La “retribuzione di produttività deve intendersi composta anche dalle seguenti voci retributive previste da accordi territoriali/aziendali ...

### TUTTO CIÒ PREMESSO

Le Parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

150

- A. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- A. B. La retribuzione di produttività individuata è riferita alle voci retributive indicate in premessa, che qui devono intendersi recepite, erogate con espresso riferimento ad “indicatori quantitativi” di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.
- B. La retribuzione, definita al punto 2, verrà erogata secondo i criteri previsti nel CCNL e/o negli accordi aziendali/territoriali integrativi.
- C. La “retribuzione di produttività”, definita al punto precedente, è riferita agli “indicatori quantitativi” di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione:
- 1) lavoro supplementare da parte dei lavoratori part time, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria; maggiorazione per l’esercizio delle clausole flessibili nel caso di lavoro part time: tali voci retributive sono finalizzate ad ottenere una maggiore efficienza e flessibilità dell’organizzazione, incentivando l’effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive o comunque in fasce orarie differenti rispetto a quanto previsto dalle lettere di assunzione dei lavoratori part time, al fine di realizzare una maggiore soddisfazione dei pazienti (rilevabile dal numero di lamentele o di riscontri positivi) ed aderenza delle prestazioni alle esigenze degli stessi; sono inoltre correlate all’esigenza di garantire la continuità assistenziale dei pazienti 24 ore su 24 (a ciclo continuo);
  - 2) somme erogate per periodi di ferie eccedenti rispetto alle quattro settimane di cui all’art. 10 D.Lgs. 66/2003, eventualmente monetizzate previo accordo tra la struttura e il singolo lavoratore: tale voce è correlata alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
  - 3) lavoro supplementare e straordinario, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria; maggiorazioni per il lavoro straordinario reso nel regime della c.d. Banca delle ore: tali voci retributive sono correlate all’esecuzione, da parte dei dipendenti, di prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato;
  - 4) lavoro notturno e festivo, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria; indennità per il servizio di pronta disponibilità; indennità di turno: si tratta di voci retributive corrisposte in funzione del particolare sistema

orario “a ciclo continuo” della struttura, il quale è evidentemente finalizzato a garantire le esigenze assistenziali dei pazienti in maniera più efficiente e con maggiore sicurezza, con conseguente riduzione degli incidenti sanitari e dei costi derivanti dalle controversie e dai risarcimenti del danno;

5) premio di incentivazione: si tratta di una voce retributiva volta ad incentivare la presenza in servizio dei lavoratori ed è direttamente correlata al numero di assenze/presenze del personale;

D. Altre voci: .....

E. il presente accordo avrà durata annuale con decorrenza dal ..... e scadenza al .....

F. il presente accordo aziendale, con la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato D.P.C.M e riportata di seguito, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di .....

Con l'entrata in vigore del presente accordo, le parti stabiliscono, che tutti i precedenti patti che disciplinano la materia in esame ma che non contengono i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel presente accordo cesseranno di avere validità dalla data di sottoscrizione di questo testo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 e del DPCM 22 gennaio 2013.

Autodichiarazione

La struttura ....., con sede in ....., via....., in persona di....., unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al DPCM del 22 gennaio 2013, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'auto-dichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM sopra richiamato, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013