Continue

Approfondimento dedicato al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dei pubblici esercizi, della ristorazione e del turismo, aggiornato con tutte le novità per i lavoratori del settore. Il Contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei settori dei Pubblici Esercizi, della Ristorazione Collettiva e Commerciale e del Turismo firmato l'8 febbraio 2018 e scaduto il 31 dicembre 2021, è stato rinnovato il 5 giugno 2024 con scadenza il 31 dicembre del 2027. È stato sottoscritto per la parte datoriale da FIPE – Confcommercio, Angem e Legacoop Produzione e Servizi, e per la parte sindacale da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil. Il CCNL, indipendente e svincolato rispetto ai contratti precedenti, interessa oltre un milione di lavoratori e coinvolge più di 300mila imprese del settore, per un fatturato complessivo di oltre 80 miliardi di euro. Si applica a realtà come bar, ristoranti, trattorie, pizzerie, pub, mense scolastiche ospedaliere e aziendali, grandi aziende della ristorazione commerciale multi localizzata, imprese della ristorazione collettiva, cooperative della ristorazione, stabilimenti balneari, discoteche, sale giochi. Il contratto del 2018 aveva introdotto alcune novità: l'aumento in busta paga di €100 a regime, il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, la durata quadriennale e importanti innovazioni mirate al recupero di produttività costituiscono una base equilibrata dalla quale potremo tutti assieme lavorare congiuntamente per salvaguardare un mercato nell'interesse di tutti i protagonisti, lavoratori, consumatori e imprese. Il rinnovo del 2024 ha previsto un aumento in busta paga di 200 euro a regime, il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa e una significativa revisione della classificazione e dell'inquadramento del personale, fermi dagli anni Novanta, per renderli più rispondenti alle mutate esigenze del mercato e alle nuove tipologie di offerta. Sono poi state rafforzate le normative in materia di diritti individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, come le misure di contrasto alle violenze e alle molestie nei luoghi di lavoro e i congedi per le donne vittime di violenza. "Grazie all'impegno e al senso di responsabilità di tutti i firmatari - ha commentato Lino Enrico Stoppani presidente Fipe - è stato possibile dare un contratto di riferimento per uno dei settori strategici e di punta del Made in Italy". Testo integrale Per maggiori informazioni consulta il testo integrale online sul sito dedicato di Fipe. Il CCNL è organizzato nel seguente modo: Parte generale: Titolo I – validità e sfera di applicazione Titolo II – relazioni sindacali Titolo III – classificazione del personale Titolo IV – mercato del lavoro Titolo V – rapporto di lavoro Titolo VI – trattamento economico Titolo VII – sospensione del rapporto di lavoro Titolo VIII – risoluzione del rapporto di lavoro Titolo IX – vigenza contrattuale parte speciale Titolo X – settore ristorazione collettiva Titolo XI – settore ristorazione commerciale Titolo XII – stabilimenti balneari Titolo XIII – alberghi diurni Titolo XIV – locali notturni e sale giochi autorizzate Di seguito una sintesi degli argomenti più importanti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo. Tra i temi di maggiore rilevanza troviamo gli interventi sulla flessibilità dell'orario di lavoro, sui permessi retribuiti. Indice Orario di lavoro La normale durata di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto stabilito nella parte speciale del presente Contratto per gli stabilimenti balneari. La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in cinque giornate e mezza. Diversi criteri di ripartizione potranno essere però contrattati a livello aziendale. Per gli stabilimenti balneari la distribuzione dell'orario settimanale è fissata nella parte speciale del Contratto. I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali. Nei casi di lavoro organizzati con turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire del periodo di riposo giornaliero, tra la fine servizio di una squadra e l'inizio di quella successiva, potrà goderlo in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi. L'orario di lavoro per minori di età compresa fra i 15 e i 18 anni compiuti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Deve inoltre essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Lavoro straordinario e notturno Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata: del 30% se diurno; del 60% se notturno, che non è però cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno, inoltre la maggiore assorbe la minore; per il lavoro straordinario la percentuale è stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 179. Ferie e Permessi Il personale ha diritto a 26 giorni di ferie. Per questo, la settimana lavorativa viene considerata di sei giornate, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro. Tra i premessi e i congedi troviamo: Congedo per matrimonio - 15 giorni, da avanzare con almeno dieci giorni di anticipo; Congedo per motivi familiari - limite massimo di 5 giorni che può essere prolungato di altri tre a seconda della distanza del luogo da raggiungere; Permessi per elezioni; Permessi e congedi individuali - liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179; Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio) - per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio Congedo di maternità - 2 mesi precedenti al parto e i 3 successivi, oppure un mese prima della data presunta del parto e i 4 mesi successivi (a condizione che nel settimo mese il medico competente attestino che questa opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro); Congedo di paternità; Congedo parentale - l'astensione volontaria nei primi 12 mesi di vita del bambino, con un limite massimo di 6 mesi per la madre e di 7 per il padre. Il limite complessivo tra i genitori è di 11 mesi; Congedo per la malattia del figlio. Periodo di prova La durata del periodo di prova deve risultare all'interno della lettera di assunzione. Salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 85 comma 3 la durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:: Livelli A e B - 6 mesi; Livello I - 150 giorni; Livello 2 - 75 giorni; Livello 3 - 45 giorni; Livelli 4 e 5 - 30 giorni; Livello 6S - 20 giorni; Livelli 6 e 7 - 15 giorni. Dimissioni/licenziamento Le dimissioni del dipendente devono essere presentate per iscritto e con i termini di preavviso stabiliti dall'articolo 208. Il datore di lavoro può comunque decidere di rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario. I licenziamenti individuali per "giusta causa" possono essere effettuati senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non permette la prosecuzione del rapporto. I licenziamenti per "giustificato motivo con preavviso" sono determinati da un inadempimento degli obblighi contrattuali, quindi sono inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il licenziamento per iscritto, attraverso lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Entro 15 giorni dalla comunicazione, il lavoratore potrà chiedere i motivi che lo hanno determinato e il datore è tenuto a inviarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta. Sia nei casi di dimissioni che di licenziamento, i termini di preavviso sono i seguenti: Fino a 5 anni di servizio compiuti: Livello A e B - 4 mesi; Livello I - 2 mesi; Livelli 2 e 3- un mese; Livelli 4 e 5 - 20 giorni; Livelli 6S, 6 e 7 - 15 giorni. Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: Livello A e B - 5 mesi; Livello I - 3 mesi; Livelli 2 e 3- 45 giorni; Livelli 4 e 5 - 30 giorni; Livelli 6S, 6 e 7 - 20 giorni. Oltre i 10 anni di servizio compiuti: Livello A e B - 6 mesi; Livello I - 4 mesi; Livelli 2 e 3- 2 mesi; Livelli 4 e 5 - 45 giorni; Livelli 6S, 6 e 7 - 20 giorni. Tredicesima e Quattordicesima Tredicesima mensilità Pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Quattordicesima mensilità Pari ad una mensilità di retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati. Malattia Solitamente la certificazione medica è inviata per via telematica direttamente all'Inps dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia. Nei casi di certificazione medica cartacea il lavoratore ha l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio l'attestazione dell'inizio e della presunta durata della malattia. Infortunio Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare all'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro. Per il restante che non è soggetto per legge dovranno comunque essere presenti altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle seguenti modalità: invalidità temporanea; invalidità permanente: 7.746,85 euro; morte: 5.164,57 euro Maternità Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, per 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS del 100% della retribuzione giornaliera netta, compresa la tredicesima mensilità. Retribuzione Tabelle retributive CCNL Fipe 2024 Livello paga base giu-24 giu-25 giu-26 giu-27 dic-27 Aumento totale Paga base dic 2027 Qa 1.706,48 € 82,22 € 65,78 € 65,78 € 49,33 € 65,78 € 328,88 € 2.035,36 € Qb 1.540,98 € 74,52 € 59,00 € 59,00 € 44,55 € 59,00 € 296,99 € 1.837,97 € 1 1.396,07 € 67,66 € 53,81 € 53,81 € 40,36 € 53,81 € 269,06 € 1.665,13 € 2 1.230,58 € 59,42 € 47,43 € 47,43 € 35,57 € 47,43 € 237,16 € 1.467,75 € 3 1.130,82 € 54,88 € 43,95 € 43,95 € 32,96 € 43,95 € 217,94 € 1.348,75 € 4 1.037,75 € 50,00 € 40,00 € 40,00 € 30,00 € 40,00 € 200,00 € 1.237,75 € 5 939,96 € 45,26 € 36,20 € 36,20 € 27,15 € 36,20 € 181,15 € 1.121,11 € 6s 883,51 € 42,57 € 34,06 € 34,06 € 25,54 € 34,06 € 170,27 € 1.053,78 € 6 862,97 € 41,52 € 33,22 € 33,22 € 24,93 € 33,22 € 166,32 € 1.029,28 € 7 774,70 € 37,33 € 29,86 € 29,86 € 22,40 € 29,86 € 149,30 € 924,01 € Livello paga base giu-24 set-25 set-26 giu-27 dic-27 Aumento totale Paga base dic 2027 Qa 1.706,48 € 82,22 € 65,78 € 65,78 € 49,33 € 65,78 € 328,88 € 2.035,36 € Qb 1.540,98 € 74,52 € 59,00 € 59,00 € 44,55 € 59,00 € 296,99 € 1.837,97 € 1 1.396,07 € 67,66 € 53,81 € 53,81 € 40,36 € 53,81 € 269,06 € 1.665,13 € 2 1.230,58 € 59,42 € 47,43 € 47,43 € 35,57 € 47,43 € 237,16 € 1.467,75 € 3 1.130,82 € 54,88 € 43,95 € 43,95 € 32,96 € 43,95 € 217,94 € 1.348,75 € 4 1.037,75 € 50 40 40 30 40 200 1.237,75 5 939,97 45,29 36,23 36,23 27,17 36,23 181,16 1.121,13 6 super 883,51 42,57 34,05 34,05 25,54 34,05 170,27 1.053,78 6 862,96 41,58 33,26 33,26 24,95 33,26 166,31 1.029,27 7 774,70 37,33 29,86 29,86 22,40 29,86 149,30 924,00 Livelli Contingenza Paga Base giu-24 Totale giu-24 Quadro A 542,70 1.788,71 2.331,41 Quadro B 537,59 1.615,23 2.152,82 1 536,71 1.463,34 2.000,05 2 531,59 1.289,89 1.821,48 3 528,26 1.185,29 1.713,55 4 524,94 1.087,75 1.612,69 5 522,37 985,26 1.507,63 6 super 520,64 926,08 1.446,72 6 520,51 904,54 1.425,05 7 518,45 812,03 1.330,48 Livelli Contingenza Paga Base giu-25 Totale giu-25 Quadro A 542,70 1.854,49 2.397,19 Quadro B 537,59 1.674,63 2.212,22 1 536,71 1.517,16 2.053,87 2 531,59 1.337,33 1.868,92 3 528,26 1.228,88 1.757,14 4 524,94 1.127,75 1.652,69 5 522,37 1.021,49 1.543,86 6 super 520,64 960,13 1.480,77 6 520,51 937,80 1.458,31 7 518,45 841,89 1.360,34 Livelli Contingenza Paga Base giu-26 Totale giu-26 Quadro A 542,70 1.920,26 2.462,96 Quadro B 537,59 1.734,02 2.271,61 1 536,71 1.570,97 2.107,68 2 531,59 1.384,76 1.916,35 3 528,26 1.272,47 1.800,73 4 524,94 1.167,75 1.692,69 5 522,37 1.057,72 1.580,09 6 super 520,64 994,19 1.514,83 6 520,51 971,06 1.491,57 7 518,45 871,75 1.390,20 Livelli Contingenza Paga Base giu-27 Totale giu-27 Quadro A 542,70 1.969,60 2.512,30 Quadro B 537,59 1.778,57 2.316,16 1 536,71 1.611,33 2.148,04 2 531,59 1.420,33 1.951,92 3 528,26 1.305,16 1.833,42 4 524,94 1.197,75 1.722,69 5 522,37 1.084,89 1.607,26 6 super 520,64 1.019,73 1.540,37 6 520,51 996,01 1.516,52 7 518,45 894,14 1.412,59 Livelli Contingenza Paga Base dic-27 Totale dic-27 Quadro A 542,70 2.035,37 2.578,07 Quadro B 537,59 1.837,97 2.375,56 1 536,71 1.665,14 2.201,85 2 531,59 1.467,77 1.999,36 3 528,26 1.348,74 1.877,00 4 524,94 1.237,75 1.762,69 5 522,37 1.121,13 1.643,50 6 super 520,64 1.053,78 1.574,42 6 520,51 1.029,27 1.549,78 7 518,45 924,00 1.442,45 Aumenti Paga base nazionale mensile (Aziende art.1, comma 1, paragrafo II) Livelli Contingenza Paga Base giu-24 Totale giu-24 Quadro A 542,70 1.788,71 2.331,41 Quadro B 537,59 1.615,23 2.152,82 1 536,71 1.463,34 2.000,05 2 531,59 1.289,89 1.821,48 3 528,26 1.185,29 1.713,55 4 524,94 1.087,75 1.612,69 5 522,37 985,26 1.507,63 6 super 520,64 926,08 1.446,72 6 520,51 904,54 1.425,05 7 518,45 812,03 1.330,48 Livelli Contingenza Paga base set-25 Totale set-25 Quadro A 542,70 1.854,49 2.397,19 Quadro B 537,59 1.674,63 2.212,22 1 536,71 1.517,16 2.053,87 2 531,59 1.337,33 1.868,92 3 528,26 1.228,88 1.757,14 4 524,94 1.127,75 1.652,69 5 522,37 1.021,49 1.543,86 6 super 520,64 960,13 1.480,77 6 520,51 937,80 1.458,31 7 518,45 841,89 1.360,34 Livelli Contingenza Paga base set-26 Totale set-26 Quadro A 542,70 1.920,26 2.462,96 Quadro B 537,59 1.734,02 2.271,61 1 536,71 1.570,97 2.107,68 2 531,59 1.384,76 1.916,35 3 528,26 1.272,47 1.800,73 4 524,94 1.167,75 1.692,69 5 522,37 1.057,72 1.580,09 6 super 520,64 994,19 1.514,83 6 520,51 971,06 1.491,57 7 518,45 871,75 1.390,20 Livelli Contingenza Paga base giu-27 Totale giu-27 Quadro A 542,70 1.969,60 2.512,30 Quadro B 537,59 1.778,57 2.316,16 1 536,71 1.611,33 2.148,04 2 531,59 1.420,33 1.951,92 3 528,26 1.305,16 1.833,42 4 524,94 1.197,75 1.722,69 5 522,37 1.084,89 1.607,26 6 super 520,64 1.019,73 1.540,37 6 520,51 996,01 1.516,52 7 518,45 894,14 1.412,59 Livelli Contingenza Paga base dic-27 Totale dic-27 Quadro A 542,70 2.035,37 2.578,07 Quadro B 537,59 1.837,97 2.375,56 1 536,71 1.665,14 2.201,85 2 531,59 1.467,77 1.999,36 3 528,26 1.348,74 1.877,00 4 524,94 1.237,75 1.762,69 5 522,37 1.121,13 1.643,50 6 super 520,64 1.053,78 1.574,42 6 520,51 1.029,27 1.549,78 7 518,45 924,00 1.442,45 Paga base nazionale Aziende minori Livelli Contingenza Paga Base giu-24 Paga base ridotta giu-24 Totale giu-24 Riduzione Quadro A 542,70 1.788,71 1.783,03 2.325,73 5,68 Quadro B 537,59 1.615,23 1.610,07 2.147,66 5,16 1 536,71 1.463,34 1.458,18 1.994,89 5,16 2 531,59 1.289,89 1.285,50 1.817,09 4,39 3 528,26 1.185,29 1.181,42 1.709,68 3,87 4 524,94 1.087,75 1.084,39 1.609,33 3,36 5 522,37 985,26 982,16 1.504,53 3,10 6 super 520,64 926,08 923,24 1.443,88 2,84 6 520,51 904,54 901,70 1.422,21 2,84 7 518,45 812,03 809,45 1.327,90 2,58 Livelli Contingenza Paga Base giu-25 Paga base ridotta giu-25 Totale giu-25 Riduzione Quadro A 542,70 1.854,49 1.848,81 2.391,51 5,68 Quadro B 537,59 1.674,63 1.669,47 2.207,06 5,16 1 536,71 1.517,16 1.512,00 2.048,71 5,16 2 531,59 1.337,33 1.332,94 1.864,53 4,39 3 528,26 1.228,88 1.225,01 1.753,27 3,87 4 524,94 1.127,75 1.124,39 1.649,33 3,36 5 522,37 1.021,49 1.018,39 1.540,76 3,10 6 super 520,64 960,13 957,29 1.477,93 2,84 6 520,51 937,80 934,96 1.455,47 2,84 7 518,45 841,89 839,31 1.357,76 2,58 Livelli Contingenza Paga Base giu-26 Paga base ridotta giu-26 Totale giu-26 Riduzione Quadro A 542,70 1.920,26 1.914,58 2.457,28 5,68 Quadro B 537,59 1.734,02 1.728,86 2.266,45 5,16 1 536,71 1.570,97 1.565,81 2.102,52 5,16 2 531,59 1.384,76 1.380,37 1.911,96 4,39 3 528,26 1.272,47 1.268,60 1.796,86 3,87 4 524,94 1.167,75 1.164,39 1.689,33 3,36 5 522,37 1.057,72 1.054,62 1.576,99 3,10 6 super 520,64 994,19 991,35 1.511,99 2,84 6 520,51 971,06 968,22 1.488,73 2,84 7 518,45 871,75 869,17 1.387,62 2,58 Livelli Contingenza Paga Base giu-27 Paga base ridotta giu-27 Totale giu-27 Riduzione Quadro A 542,70 1.969,60 1.963,92 2.506,62 5,68 Quadro B 537,59 1.778,57 1.773,41 2.311,00 5,16 1 536,71 1.611,33 1.606,17 2.142,88 5,16 2 531,59 1.420,33 1.415,94 1.947,53 4,39 3 528,26 1.305,16 1.301,29 1.829,55 3,87 4 524,94 1.197,75 1.194,39 1.719,33 3,36 5 522,37 1.084,89 1.081,79 1.604,16 3,10 6 super 520,64 1.019,73 1.016,89 1.537,53 2,84 6 520,51 996,01 993,17 1.513,68 2,84 7 518,45 894,14 891,56 1.410,01 2,58 Livelli Contingenza Paga Base dic-27 Paga base ridotta dic-27 Totale dic-27 Riduzione Quadro A 542,70 2.035,37 2.029,69 2.572,39 5,68 Quadro B 537,59 1.837,97 1.832,81 2.370,40 5,16 1 536,71 1.665,14 1.659,98 2.196,69 5,16 2 531,59 1.467,77 1.463,38 1.994,97 4,39 3 528,26 1.348,74 1.344,87 1.873,13 3,87 4 524,94 1.237,75 1.234,39 1.759,33 3,36 5 522,37 1.121,13 1.118,03 1.640,40 3,10 6 super 520,64 1.053,78 1.050,94 1.571,58 2,84 6 520,51 1.029,27 1.026,43 1.546,94 2,84 7 518,45 924,00 921,42 1.439,87 2,58 Compenso orario lavoratori extra e di surroga rapportato a servizio minimo di quattro ore Livelli Paga base Giu-24 Giu-25 Giu-26 Giu-27 Dic-27 Aumento totale Paga base Dic-27 4 14,88 0,72 0,57 0,57 0,43 0,57 2,87 17,75 5 14,16 0,68 0,55 0,55 0,41 0,55 2,73 16,89 6 super 13,56 0,65 0,52 0,52 0,39 0,52 2,61 16,17 6 13,39 0,65 0,52 0,52 0,39 0,52 2,58 15,97 7 12,53 0,60 0,48 0,48 0,36 0,48 2,41 14,94 Livelli Paga base Giu-24 Giu-25 Giu-26 Giu-27 Dic-27 4 14,88 15,60 16,17 16,74 17,17 17,75 5 14,16 14,84 15,39 15,93 16,34 16,89 6 super 13,56 14,21 14,74 15,26 15,65 16,17 6 13,39 14,04 14,55 15,07 15,45 15,97 7 12,53 13,13 13,62 14,10 14,46 14,94 TURISMO (CISAL / ANPIT CONFAZIENDA)Testo consolidato del CCNL 24/05/2022per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici EserciziDecorrenza: 01/05/2022Scadenza: 30/04/2025CCNL 25/05/2022 come modificato da:- Errata corrige 25/01/2024N.d.r.: il presente testo consolidato è frutto di elaborazione redazionale.Verbale di stipulaIl giorno 24 Maggio 2022 presso la Sede Nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Roma, Via Cristoforo Colombo, n. 115, si sono incontrati:- ANPIT - Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario, rappresentata dal Presidente e da una Delegazione;- AIAV - Associazione Italiana Agenti di Viaggio, aderente ANPIT, rappresentata dal Presidente Nazionale Pro tempore;- AIFES - Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro, rappresentata dal Presidente;- CIDEC - Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti, rappresentata dal Presidente;- CONFIMPRENDITORI - Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti rappresentata dal Presidente;- UNICA - Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato, rappresentata dal Presidente Nazionale, dal Vice Presidente Nazionale, dal Direttore Centrale e da una Delegazione, assistiti dal Segretario Generale;e- CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo, CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo, rappresentata dal Segretario Nazionale e dalla Delegazione;- Con l'assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale e dal Segretario Confederale;- CONFEDIR - Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi, rappresentata dal Segretario Generale;(nel seguito i comparenti saranno anche solo denominati "Parti")per rinnovare il CCNL sottoscritto il 23/05/2017, scaduto il 30/04/2020, anche per tutti gli ambiti integrati di applicazione del presente CCNL (Art. 1).Il presente testo è già integrato del Protocollo che le Parti hanno definito e sottoscritto il 26 Aprile 2022.RINNOVIErrata corrige 25/01/2024Verbale di stipulaIl giorno 25 gennaio 2024, presso l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, si sono incontrati:- ANPIT - Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario;- CEPI - Confederazione Europea Piccole Imprese;- CONFIMPRENDITORI - Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti- FE.NA.L.C. FEDERAZIONE NAZIONALE LIBERI CIRCOLI A.P.S.;- OPES - Organizzazione per l'educazione allo sport, in collaborazione con le Associazioni Sportive Affiliate;- UNICA - Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato;e- CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo, CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo;- Con l'assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori,- CONFEDIR - Confederazione Autonoma dei Diligenti, Quadri e Direttivi;per aggiornare la previsione relativa al Welfare Contrattuale destinato ai Lavoratori in Somministrazione, che prestano l'attività presso Aziende Utilizzatrici che applicano i CCNL "Metalmeccanici" o "Turismo, Pubblici Esercizi e Agenzie di Viaggio" o "Terziario Avanzato" o "Studi Professionali" o "Terzo Settore" o "Commercio" in epigrafe.[___]Premessa del rinnovo contrattualeSUPERARE INSIEME LA CRISI CON L'INNOVAZIONE E LA TRADIZIONELa crisi è un momento creativo perché obbliga alla razionalizzazione delle risorse e dei sistemi, ponendo così le premesse per il suo superamento e il progredire virtuoso.In tale ottica, il CCNL cerca di favorire le soluzioni contrattuali che agevolino la ripresa italiana, partendo dalla certezza che la costituzione di posti di lavoro sia, ancor oggi, la più grande missione per le Parti sociali.Le Parti, per quanto di loro competenza e con le modeste possibilità offerte da un Contratto Collettivo di Lavoro, hanno deliberato scelte contrattuali coerenti con tale obiettivo di sviluppo: retribuzioni quale corrispettivo di lavoro effettivamente prestato; flessibilità ed articolazione nella prestazione; sistema premiale condizionato e variabile; forme di cogestione o di collaborazione aziendale estesa e forme di partecipazione della Forza Lavoro agli utili d'impresa dando, così, valore normativo ai principi generali del nostro sistema contrattuale.1) NUOVE RETRIBUZIONILe Parti, ritenendo che le forme di partecipazione dei Lavoratori e di responsabile cogestione nell'Impresa siano fondamentali per il successo delle Imprese e del Lavoro, hanno previsto contenuti aumenti salariali tabellari, onde rendere possibile nuove e più responsabili forme retributive, quali:- il sistema premiale aziendale per obiettivi;- lo sviluppo del Welfare;- l'ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità del lavoro;- l'incremento delle maggiorazioni per lavoro straordinario;- lo sviluppo delle forme di partecipazione dei Lavoratori agli utili aziendali.Quanto precede si somma alle già previste "Indennità Mensile di Mancata Contrattazione" (obbligatoriamente dovuta quando non vi sia una previsione collettiva di sistema premiale aziendale) ed agli "Elementi Perequativi Regionali", che hanno lo scopo di avvicinare tra loro i poteri di acquisto regionali delle retribuzioni, in modo che i Lavoratori siano tendenzialmente in grado di accedere, a parità di livello contrattuale, ai medesimi beni e servizi in tutte le Regioni.Pertanto, con questo CCNL, si è dato corpo al nostro dichiarato obiettivo di contenere le retribuzioni minime contrattuali al solo fine di sviluppare strumenti innovativi atti a garantire, aziendalmente e nel tempo, retribuzioni equivalenti o più interessanti degli stessi sistemi contrattuali concorrenti, con piena soddisfazione di entrambe le Parti Aziendali.2) CCNL EUROPEOL'Europa, con il Quadro Europeo delle Qualifiche ("E.Q.F."), ha fatto una proposta coerente con i principi che informano l'Unione, e le Parti sottoscrittrici di questo CCNL hanno rilevato una sostanziale coincidenza tra il sistema contrattuale da esse già applicato e quello proposto dall'Europa.Quale conseguenza, anche in questo CCNL, sono stati parzialmente aggiornati i contenuti professionali e i parametri retributivi già previsti nel CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi' scaduto, affinché questo rinnovo sia ancora più conforme, nella forma e nella sostanza, all'ultima versione del sistema E.Q.F.Per quanto precede, le Parti consigliano di verificare l'inquadramento del Personale in modo che il livello e la retribuzione siano effettivamente quelli contrattualmente previsti per le mansioni svolte. Tale verifica, a domanda di chi ne ha interesse, potrà essere effettuata anche dalla Commissione Bilaterale di Certificazione alle condizioni ricavabili dal sito: www.enbic.it.3) COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GESTIONE DELL'IMPRESAIl prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, la dilatazione planetaria dei mercati e della concorrenza, impongono, per lo sviluppo delle attività, nuove e concrete forme di collaborazione e responsabilità tra l'Impresa ed i propri Dipendenti.Oggi le funzioni specialistiche aziendali, così rilevanti ai fini del successo dell'attività, sono prevalentemente patrimonio dei dipendenti che, per questo, di fatto già concorrono in modo decisivo alla definizione delle scelte strategiche aziendali.Inoltre, l'elevato patrimonio tecnologico oggi necessariamente residente nelle aziende e la sua veloce obsolescenza, determinano un continuo e crescente fabbisogno di risorse finanziarie, che ha fatto quasi scomparire la pregressa e centrale funzione di portatore di capitale propria dell'Imprenditore, in ciò normalmente sostituita da finanziamenti pubblici e privati, di provenienza esterna all'impresa.Si attenua, così, il principale ed originario motivo di predominanza del potere gestionale dell'Imprenditore, a suo tempo giustificato proprio dal rischio patrimoniale su di Lui incombente in modo quasi esclusivo.Pertanto, la riduzione delle "distanze gestionali", anche tenendo conto delle perduranti differenti responsabilità dell'Imprenditore rispetto al Lavoratore subordinato, porta come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei processi, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra l'Imprenditore ed i suoi Collaboratori.4) SUSSIDIARIETÀLe Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.Pertanto, la scelta di questo CCNL è:a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del Welfare aziendale. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli Indici Regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto, a parità di retribuzione nominale;d) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale Confederale, che comprendono le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.5) SCELTE RETRIBUTIVE E NORMATIVELe Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.Così, mentre cresce a dismisura la platea di quanti non contribuiscono al bene comune, ma sono destinatari di numerosi e gratuiti benefici, il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell'Iva, delle accise, dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni e dei prezzi amministrati, può acquisire nettamente meno beni e servizi dei nostri vicini competitori.Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni complessivamente dovute al Lavoratore debbano essere salvaguardate anche nel loro sviluppo, ma hanno anche concordato sull'opportunità di contenere gli istituti di nicchia, riguardanti cioè pochi Lavoratori, che sono "disturbanti" nell'organizzazione del lavoro e che più facilmente potrebbero prestarsi ad abusi, già monetizzandoli mensilmente, nei loro valori medi, quali componenti della retribuzione contrattualmente dovuta.Tale scelta tiene anche conto del fatto che, nei Contratti Collettivi di Lavoro "storici", i miglioramenti normativi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di sviluppo variabile ma sempre positivo, mentre l'attuale situazione è, ormai, di consolidata recessione.6) WELFARE CONTRATTUALE E AZIENDALELe Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il Welfare Aziendale, estensione dell'obbligatorio Welfare Contrattuale, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.7) PROGRESSIVITÀPer la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazione di Secondo livello e individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale.Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.8) ESEMPLIFICAZIONI E INTERPRETAZIONI: EFFICACIALe Parti riconoscono le difficoltà di rendere sempre univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.Perciò esse continueranno a raccogliere, attraverso l'Organismo Bilaterale (En.Bi.C.), le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di Software paghe ecc.), predisponendo sollecitamente le Interpretazioni e le eventuali integrazioni o modifiche necessarie.Inoltre, per favorire la comprensione dell'articolato, le Parti concordano d'inserire nel Testo contrattuale in caratteri corsivi alcune premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative ed applicative.Nel caso si rilevasse una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'Interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite in corsivo nel Testo contrattuale successivamente editato nel sito dell'Ente Bilaterale e/o delle Parti, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono.Solo con la pubblicazione dell'Interpretazione, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione nel sito: www.enbic.it.9) DINAMICITÀ, PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE DEL CCNLI Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (indirizzo di posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it).Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previste al punto che precede, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.I Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive RSA, alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo liv

altri, la forma scritta è richiesta solo ai fini della prova.Nella Lettera d'assunzione dovrà essere precisato anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che regolerà il rapporto in questione per tutto quanto non espressamente previsto a livello individuale tra le Parti, o nel caso di più favorevole condizione collettiva.c. "Impegno" o "Impegnativa d'assunzione":Prima dell'assunzione e della sottoscrizione del Contratto Individuale, le Parti (Datore di lavoro e Lavoratore) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate. Per essere vincolante, esso dovrà quindi essere sottoscritto dalle Parti interessate (c.d. Contraenti) e prevedere i seguenti elementi:- identità delle Parti (Datore e Lavoratore);- data prevista di assunzione (a tempo o a condizione) e tipologia contrattuale;- mansione, livello d'inquadramento e retribuzione concordati;- orario di lavoro (se Tempo Parziale o Tempo Pieno);- CCNL che sarà applicato al rapporto di lavoro;- termine di decadenza dell'Impegno d'assunzione.Il mancato ingiustificato adempimento all'Impegno, determinerà alla Parte lesa il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dalla normativa in materia.d. Forma del Contratto o del negozio giuridico "Ad Substantiam" o "Essenziale":Si ha quando è richiesta la forma scritta quale elemento essenziale e la cui assenza determina nullità delle condizioni derogatorie di altre legali e/o contrattuali.e. Forma del Contratto o del negozio giuridico "Ad Probationem" o "ai fini della prova":Si ha quando la forma non è di tipo essenziale, avendo essa solo lo scopo di provare un fatto e potendo essere sostituita anche da altri elementi di prova, testimoniali o documentali.E) Sulla Classificazione del Personalea. "Responsabile":Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Sottoposti Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Area, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.b. "Settore/Servizio/Area":Struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica o produttiva, complessa e omogenea, anche composta da più uffici/reparti.c. "Ufficio"'.Struttura amministrativa semplice a contenuto professionale d'area coerente.d. "Reparto":Struttura operativa complessa, composta da più Operatori specialistici con unico coordinamento.e. "Capo Ufficio/Reparto"'Quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.f. "Gruppo":Insieme di lavoratori aventi competenze omogenee ma professionalità eterogenee, normalmente distribuite su più livelli (ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti elettricisti e 3 operai qualificati elettricisti).g. "Squadra":Un gruppo di competenze eterogenee ma di professionalità omogenee, comprendente fino a 5 (cinque) lavoratori (esempio: 1 Lavoratore Qualificato Montatore, 1 Lavoratore Qualificato Elettricista e 1 Lavoratore Qualificato Colladatore).h. "Capo Squadra"'Quando il Responsabile, per le proprie autonomie e competenze, coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (Manutenzioni ecc).i. "Professionalità Omogenee"'S'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria (Livello), ma con mansioni diverse tra loro integrabili e/o fungibili.F) Sull'Orario di lavoroa. "Tempo Pieno"'È il normale orario di lavoro, stabilito in 40 ore ordinarie settimanali. Per gli Addetti ai Servizi che lavorano in turni periodici nelle turnistiche "6+1 + 1", il normale orario medio di lavoro settimanale è stabilito in 42 ore ordinarie. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali potrà variare con una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.b. "Tempo Parziale"'È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto Individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: "orizzontale", "verticale" o "mista", come previsto dall'art. 57 del presente CCNL.c. "Indice di Prestazione" o "IP":Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice sarà: 30: 40 = 0,75 (Indice di Prestazione).d. "Orario di lavoro":È il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione dell'opera richiesta secondo le sue direttive, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a "tempo pieno" o a "tempo parziale". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purché il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.e. "Orario di lavoro settimanale":Nel Tempo pieno, è di 40 (quaranta) ore ordinarie normalmente distribuite su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1 + 1 a copertura "H24", al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "plurisettimanale" su cicli di 8 (otto) giorni. Nel tempo parziale orizzontale, l'orario di lavoro settimanale è dato dal prodotto tra Vindice di Prestazione e l'orario settimanale pieno (40). Per i lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.f. "Orario di lavoro (giornaliero o settimanale) normale":È la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro (giornaliero o settimanale) che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.g. "Lavoro ordinario spezzato":È la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliere, con un intervallo* intermedio superiore a 2 ore (*intervallo definibile con Accordo di Secondo livello).h. "Lavoro Supplementare":Nel contratto a Tempo Parziale, è il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto), entro i limiti previsti e l'orario contrattuale previsto per il tempo pieno, superati i quali assume la qualifica di "lavoro straordinario". Nel Tempo Pieno, è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero di ritardi, fermate del lavoro imposte da cause di forza maggiore, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.i. "Consolidamento dell'orario di lavoroOgniqualvolta nel Tempo Parziale il ricorso alle Clausole Flessibili o al Lavoro Supplementare siano permanenti e di durata superiore a 6 (sei) mesi di calendario, salvo che le Parti aziendali abbiano già definito per iscritto un diverso termine certo, a tempo o a condizione, per il ritorno all'Indice di prestazione iniziale, si opera il Consolidamento dell'orario di lavoro che, a tutti gli effetti, modifica l'Indice di Prestazione del Lavoratore acquisendo nel suo orario di lavoro settimanale anche la quota di lavoro (da Clausole Flessibili o Lavoro Supplementare) consolidato. In caso di consolidamento (positivo o negativo), le competenze differite del Lavoratore saranno riconosciute pro-quota, cioè proporzionate al tempo dei rispettivi Indici di prestazione. Il consolidamento opera fino a concorrenza dell'Indice di Prestazione uguale a 1 (uno). Restano salve diverse pattuizioni tra Datore di lavoro e Lavoratore, purché concluse mediante Accordo assistito, e diverse condizioni, se più favorevoli al Lavoratore.j. "Lavoro Straordinario":È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di lavoro giornaliero e/o settimanale normale, così come previsto per la prestazione a Tempo Pieno.k. "Lavoro prolungato":È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore) richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.l. "Lavoro extra ordinario spezzato":È la prestazione lavorativa: di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore, richiesta per un tempo superiore a 30 (trenta) minuti in modo non adiacente al normale orario ordinario di lavoro. Normalmente, il lavoro extra ordinario spezzato comporta il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno un'ora. Comunque, in ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni, oltre il rimborso delle spese.m. "Lavoro notturno":È il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore 23:00 alle ore 6:00, mediante lavoro ordinario a turni, straordinario o intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.n. " Turni Avvicendati".È il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. Essi potranno essere così distribuiti:- su "semi-turni", nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;- su tre turni con "turno continuo giornaliero" nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato;- su turni "H24", i nastri orari prevedono la continuazione del lavoro senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni legali.G) Sulla Malattia e Infortunioa. "Periodo di Carenza":Sono i primi 3 (tre) giorni solari di malattia e/o infortunio non professionale o seguenti al giorno dell'infortunio professionale, nei quali l'INPS/INAIL non erogano al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le Indennità riconosciute dall'INPS o dall'INAIL decorrono solo dal 4º (quarto) giorno di malattia o infortunio, in quest'ultimo caso, sempre con esclusione dal computo del giorno dell'infortunio.b. "Periodo di Comporto":È il periodo di conservazione del posto di lavoro del Lavoratore assente per malattia o infortunio.Il periodo di comporto può essere "secco", quando considera un solo evento morboso, oppure "frazionato" o "per sommatoria", quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 203 e 204, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo, l'Impresa non potrà licenziare il Lavoratore, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).c. "Infortunio in ItinereÈ quello intervenuto durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro o dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale (art. 12, D.Lgs. 38/2000).H) Sulla Modifiche (collettive o individuali) dell'Orario di lavoro:a. "Intensificazioni":Tempo aggiuntivo del normale orario di lavoro richiesto a titolo di flessibilità. L'Intensificazione, richiesta nel rispetto dei limiti e condizioni contrattuali, è obbligatoria e l'eventuale impossibilità va documentata come per il lavoro ordinario rientrante nel normale orario di lavoro. Le ore di Intensificazione effettivamente lavorate daranno diritto alla liquidazione, con la retribuzione mensile corrente, delle maggiorazioni previste (le ore lavorate in intensificazione) saranno poste a credito del Lavoratore nella "Banca delle Ore".b. "Rarefazioni":Sono parte dell'Orario ordinario di lavoro, retribuito ma non lavorato, previsto nei casi di minore lavoro che segua o preceda un periodo d'Intensificazione. La retribuzione riconosciuta sarà quella ordinaria. Le ore di Rarefazione (Retribuite ma non lavorate) saranno computate a debito del Lavoratore nella "Banca delle Ore".TITOLO VII - DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZAArt. 12 - Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "Statuto dei Lavoratori".Art. 13 - Rappresentanza Collettiva dei LavoratoriLa Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende l'Accordo Aziendale di Secondo livello vigente.Le altre Organizzazioni Sindacali hanno solo il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta siano loro iscritti o abbiano a loro conferito mandato.Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "Organizzazioni Sindacali", "Sindacati" o "OO.SS." che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo.I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dell'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali delle Federazioni firmatarie.Art. 14 - RSA: Rappresentanza Sindacale Aziendale - Estensione ContrattualePer la frequente presenza nell'ambito di applicazione del presente CCNL di Aziende con un numero ridotto di Lavoratori, le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con almeno 7 (sette) Lavoratori, per la quale trova applicazione la relativa disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo Accordo Interfederale.Alla RSA competono le seguenti materie:a) diritti di informazione;b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;c) l'ordinaria titolarità della Contrattazione Aziendale o di Secondo livello;d) di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;e) di eventuali Accordi Aziendali di CCNL;f) degli Accordi sui Controlli a Distanza;g) degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo Livello.Art. 15 - RST: Rappresentanza Sindacale TerritorialeNelle Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e del precedente articolo 14, cioè che hanno meno di 7 (sette) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono, nelle aziende rappresentate, le seguenti materie:a) i diritti d'informazione;b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;c) la segnalazione al R.S.P.P. o R.L.S.T. di eventuali problemi riportati dai Lavoratori in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;d) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;e) la titolarità della Contrattazione:- di Secondo livello;- di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;- di Allineamento Contrattuale in caso di passaggio di CCNL;- sui controlli a distanza;- su altri ambiti demandati al Secondo livello, così come previsto dall'art. 28.Le Parti Nazionali, di riferimento di quelle locali e che siano sottoscrittrici degli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (di Secondo Livello) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL. Il funzionamento della RST sarà garantito mediante un contributo annuo di € 36,00 per ciascun Dipendente di Azienda che applichi il presente CCNL. Tale contributo sarà quale quota parte della riscossione del contributo "misto" (Azienda e Lavoratore), destinato alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C., così come definito all'art. 216 del presente CCNL.Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'En.Bi.C. e secondo i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale Territoriale sottoscrittrice del presente CCNL. Nelle aree ove non si costituiscono RST, il contributo di competenza sarà utilizzato per favorire, in quelle aree, la costituzione futura di RST.Art. 16 - Poteri della RSA/RSTAlla RSA/RST costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:1) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;2) di affissione;3) di assemblea con i Lavoratori;4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di Secondo livello;5) di assistere od indirizzare i Lavoratori nella verifica della corretta applicazione delle maggiorazioni e degli altri istituti previsti dal presente CCNL.Art. 17 - Assemblea SindacaleI Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite.Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno 7 (sette) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RSA/RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite.Nelle Aziende con meno di 7 (sette) Dipendenti, alle stesse condizioni che precedono, i Lavoratori hanno diritto a 2 ore/anno di assemblea retribuita.La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il prosieguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. Il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno, decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio conciliate con quelle dei Lavoratori.Art. 18 - Diritto d'affissioneLa RSA, o la RST, ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.C. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.Art. 19 - Cariche sindacaliCome previsto dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi Direttivi Provinciali o Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d'usufruire, pro-quota in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi Sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.Tali permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale Provinciale che ne abbia titolo, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.Art. 20 - Dirigenti di RSALa qualifica di Dirigente di RSA spetta a quei Lavoratori nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali.Per la loro disciplina, si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1).Art. 21 - Trattenuta sindacaleL'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, hanno stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, conformemente all'Accordo di Categoria in Allegato 1).Art. 22 - Inscindibilità del presente CCNLLe Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, anche in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti e a favorire le nuove assunzioni.Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, le Parti concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative. Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.: www.enbic.it).Art. 23 - Diritti sindacali e d'associazione: sintesi e rinvioPer agevolare le Parti interessate, si riporta la Tabella di sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale. Per quanto non previsto nel presente CCNL, si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1) e alle norme di Legge applicabili.Tab. 1): Sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacaleRST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende fino a 6 LavoratoriDestinatari:Tutti i Dipendenti.Misura del diritto:2 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell'Azienda. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.Condizioni:L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.RST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende da 7 a 15 LavoratoriDestinatari:Tutti i Dipendenti.Misura del diritto:4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell'Azienda.Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie. Condizioni:L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.RSA: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende con oltre 15 LavoratoriDestinatari:Tutti i Dipendenti.Misura del diritto:10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente durante o fuori l'orario di lavoro. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.Condizioni: L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori.Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.Permessi per Cariche sindacaliDestinatari:Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.Misura del diritto:Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro-quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.Condizioni:I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.Norma ComuneLe ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad ottenere alcuna indennità sostitutiva o di riportare a nuovo il saldo del monte ore non utilizzato.TITOLO VIII - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRIArt. 24 - Livelli di Contrattazione CollettivaLe Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione, per favorire la crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, per quanto compatibile, per ottenere l'incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge su due livelli:a) Primo Livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto "CCNL", con le sue Premesse e Accordi Nazionali allegati;b) Secondo Livello: Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto Contratto Collettivo di Secondo Livello o Contratto Aziendale di Secondo Livello o Contratto di Secondo Livello.Art. 25 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livelloLa Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto d'impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore contrattuale, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei minimi trattamenti economici regionali e dei trattamenti normativi nazionali.Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.Art. 26 - Contrattazione Collettiva di Secondo livelloPremessaNel tempo triennale di validità del presente CCNL, a livello nazionale e locale, molte condizioni operative possono radicalmente mutare. Nuove tecnologie, la fluidità e volatilità dei mercati, il continuo affacciarsi di competitori stranieri che spesso hanno ridotti costi del lavoro; le aperture di aziende straniere che tendono a rivolgersi per tutte le forniture al loro mercato interno ed altre varie condizioni quali, per esempio, delocalizzazioni settoriali, possono cambiare, "dall'esterno" e in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni, le Parti concordano nel definire "cedevole" la disciplina Contrattuale Nazionale a favore della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in quanto "Contrattazione speciale" e unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone, per questo, un'ampia diffusione.Per quanto riportato nella premessa del presente articolo, le Parti, al fine di favorire al massimo l'auspicato sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi (Indennità Mensile di Mancata Contrattazione) nelle Aziende in cui tale Contrattazione non dovesse realizzarsi.La previsione Collettiva di primo livello ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (cfr. successivo articolo), essa sarà sostituita da quest'ultima nelle singole disposizioni definite.Inoltre le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di alcuni aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello (di prossimità), in casi e situazioni particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere:1) dichiarati formalmente;2) programmati in tempi definiti;3) essere soggetti a verifica periodica.Per essere valida tale Contrattazione "di prossimità" dovrà essere:- stipulata con le prerogative ed i criteri previsti dalla normativa di riferimento (art. 8 della L. 148/2011), anche in relazione alla legittimazione alla sottoscrizione;- comunicata e consegnata in copia a tutti i lavoratori con nota scritta e sottoscrizione per avvenuta consegna.Inoltre, le pattuizioni di cui al Contratto di prossimità, saranno valide ed efficaci a decorrere dal 15º giorno successivo all'avvenuta consegna della copia ai lavoratori.Infatti, entro tale data, e quindi entro 15 giorni dalla ricezione della copia, è facoltà dei lavoratori fare richiesta di sottoposizione a Referendum aziendale dell'accordo sottoscritto, nella misura di almeno un terzo dei lavoratori interessati, con un minimo di due nelle aziende fino a sette dipendenti. La richiesta potrà essere effettuata in maniera sia congiunta che disgiunta dai singoli lavoratori.La comunicazione di consegna dell'accordo deve quindi espressamente indicare la facoltà per i lavoratori della richiesta di Referendum ed il termine di scadenza dell'esercizio del diritto, nonché il numero minimo necessario di richieste per l'indizione dello stesso.La richiesta dei lavoratori deve necessariamente avvenire in forma scritta. Pertanto, allo scadere del 15º giorno, senza che sia intervenuta richiesta di Referendum, il Contratto derogatorio si intenderà definitivamente accettato dal lavoratore senza possibilità di contestazione alcuna.Art. 27 - Durata e Condizioni della Contrattazione di Secondo LivelloLa Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni, salvo periodi inferiori espressamente previsti dall'Accordo. Essa, quando conforme alle previsioni del presente CCNL, per le parti ivi definite, prevarrà sia sull'eventuale Contrattazione Territoriale che sulle norme contrattuali afferenti. La Contrattazione di Secondo livello potrà riguardare solo le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti indicati dal CCNL come derogabili.La parte economica aggiuntiva, oltre che alla previsione di specifiche indennità correlate a particolare gravosità della mansione, potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (es. redditività, produttività, qualità, ecc.), anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari onerosità per tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa, normalmente, solo in alcuni ambiti aziendali.Il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di Secondo livello, prevede che, a richiesta delle Parti (Aziende, Lavoratori o RSA/RST), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca indicazioni utili a definire aziendalmente modelli di "Premio", anche per accedere ai benefici della "detassazione" (ex Decreto Interministeriale del 25/03/2016), tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:- degli aumenti retributivi previsti dai rinnovi del CCNL;- delle eventuali retribuzioni eventualmente già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di Secondo livello.Art. 28 - Ambiti della Contrattazione di Secondo LivelloLa Contrattazione di Secondo livello, potrà disciplinare pattiziamente le seguenti materie.1) Sul Patto di Prova:a) durata del periodo di prova, ma entro i limiti legali consentiti.2) Sull'Orario di lavoro:a) riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o ricorso al "lavoro agile" o a profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;e) turni delle ferie;f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";g) ampliamento della Banca delle Ore ed individuazione delle rarefazioni collettive;h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;j) adeguamento delle maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore, secondo lo Schema di Ipotesi di Accordo pubblicato nel sito: . it;k) individuazione di particolari forme di mobilità, flessibilità od organizzazione del lavoro applicabili in azienda quale risposta ai problemi organizzativi e/o di mercato.3) Sulle mansioni:a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;b) attivazione dei percorsi formativi ai fini della Mobilità Verticale;c) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;d) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale Profili ed Esemplificazioni mancanti.4) Sul trattamento economico, assistenziale e di Welfare:a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;b) previsione di eventuali Ristorni in caso di Soci Lavoratori e loro regolamentazione;c) scelta dei modi e forme di utilizzo del Welfare Contrattuale e/o della relativa piattaforma di gestione;d) ampliamento delle prestazioni di Welfare Contrattuale;e) previsione di specifiche destinazioni del Welfare Aziendale e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;f) sui Premi di Risultato;g) sull'istituzione e criteri di partecipazione agli utili;h) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;i) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima;j) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;k) lavoro e retribuzione a cottimo;l) in materia di T.F.R., le condizioni di miglior favore ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti.5) Sulle forme di coresponsabilità e cogestione:a) individuazione delle aree ed attività nelle quali attivare forme di più intensa partecipazione dei lavoratori al fine di approdare a forme di cogestione concordata ed integrata e coresponsabile dell'Impresa.6) Sul cambiamento della sede di lavoro:a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.7) Sulle tipologie contrattuali:a) Tempo Parziale: modi aziendali d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;b) Lavoro Determinato: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione delle causali e dei casi di "intensificazione" per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;c) Lavoro Somministrato: definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;d) Apprendistato: formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilaterale Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;e) Telelavoro: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contradditorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;f) Lavoro Agile: le