

CCNL TERZIARIO

IPOSTESI DI ACCORDO

30 marzo 2015

*Caro Gian
Giuseppe
Antonio*
Roberto Bellini
Giuseppe

Giuseppe
Roberto Bellini
Tino Tosi
Roberto Bellini
Giuseppe
Ryko Vanni
Giuseppe

INDICE DEGLI ARTICOLI

- Art. 5 - accordo di riordino dell'apprendistato – periodo di prova (ex art. 48 CCNL)
- Art. 17 - accordo di riordino dell'apprendistato – percentuale di conferma e proporzione numerica (ex art. 46 CCNL e ex art 43)
- Bilateralità e welfare contrattuale (indice)
- Art. 17 bis – accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali
- Art. 18 – ente bilaterale nazionale
- Art. 20 – enti bilaterali territoriali
- Art. 21 – finanziamento enti bilaterali territoriali
- Art. 21 bis – Fondo Est (ex art. 95)
- Art. 21 ter – Cassa Assistenza Sanitaria “Quas” (ex art. 115)
- Art. 63 – contratto a tempo determinato
- Art. 66 – limiti percentuali
- Art. 66 bis – contratto a tempo determinato in località turistiche
- Art. 69 bis – contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione
- Art. 72 – rapporto a tempo parziale
- Art. 90 - Part time post maternità
- Art. 100 - classificazione
- Art. 100 Dichiarazione a verbale n. 1
- Art. 100 Dichiarazione a verbale n. 2 sui servizi
- Art. 100 bis - classificazione ict
- Art. 112 - trasferimenti
- Orario di lavoro (indice)
- Art. 121 – articolazione dell'orario settimanale
- Art. 124 – procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
- Art. 125 – flessibilità dell'orario
- Art. 126 – flessibilità dell'orario-ipotesi aggiuntiva A)
- Art. 127 - flessibilità dell'orario-ipotesi aggiuntiva B)
- Art. 141- lavoro domenicale
- Art. 164 - congedi permessi per handicap
- Art. 176 - Trattamento economico di malattia
- Art. 188 bis- adozioni internazionali
- Art. 200 – aumenti retributivi mensili
- Art. 236 bis – elemento economico di garanzia
- Art. 243 bis - Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale) (ex art. 40 CCNL)
- Apprendistato ict
- Art. 236 – decorrenza e durata
- Art. 11 - diarie operatori di vendita
- Art. 11bis - elemento economico di garanzia operatori di vendita
- Art. 15 – trattamento economico operatori di vendita

Art. 5 - accordo di riordino dell'apprendistato – Periodo di prova (ex art. 48 ccnl)

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso(*)).

(*) A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e <u>Settimo</u> Livello	45 giorni di lavoro effettivo

The lower half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the page, some appearing as simple initials and others as more complex, cursive signatures. They are likely the signatures of the parties involved in the agreement, such as the employer, the apprentice, and possibly a representative of the trade union.

Art. 17 - accordo di riordino apprendistato – Percentuale di conferma e proporzione numerica (art. 46 CCNL)

Le percentuali di conferma degli apprendisti si applicano secondo le vigenti disposizioni legislative.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% 80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D. Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio biennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque un solo contratti di apprendistato.

Considerato quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti, in coerenza con le previsioni di armonizzazione contenute nella dichiarazione a verbale n. 1 dell'accordo di riordino dell'apprendistato del 24 marzo 2012, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

SEZIONE I sistemi di relazioni sindacali

TITOLO III strumenti paritetici nazionali

premessa eliminata

Art. 14 Osservatorio nazionale eliminato

TITOLO IV Bilateralità e welfare contrattuale

Capo I bilateralità

Art. 17 - confermato

Art. 17 bis nuovo inserimento

Art. 18 riformulato

Art. 19 (analisi problemi settoriali –Ebinter) eliminato

Art 20 modificato

Art. 21 modificato

Capo II welfare contrattuale

Art. 21 bis – fondo est (ex art. 95) modificato

Art. 21 ter – Cassa assistenza sanitaria QUAS (ex art. 115) modificato

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the document's approval or drafting.

Art. 17 bis - Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore del terziario e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

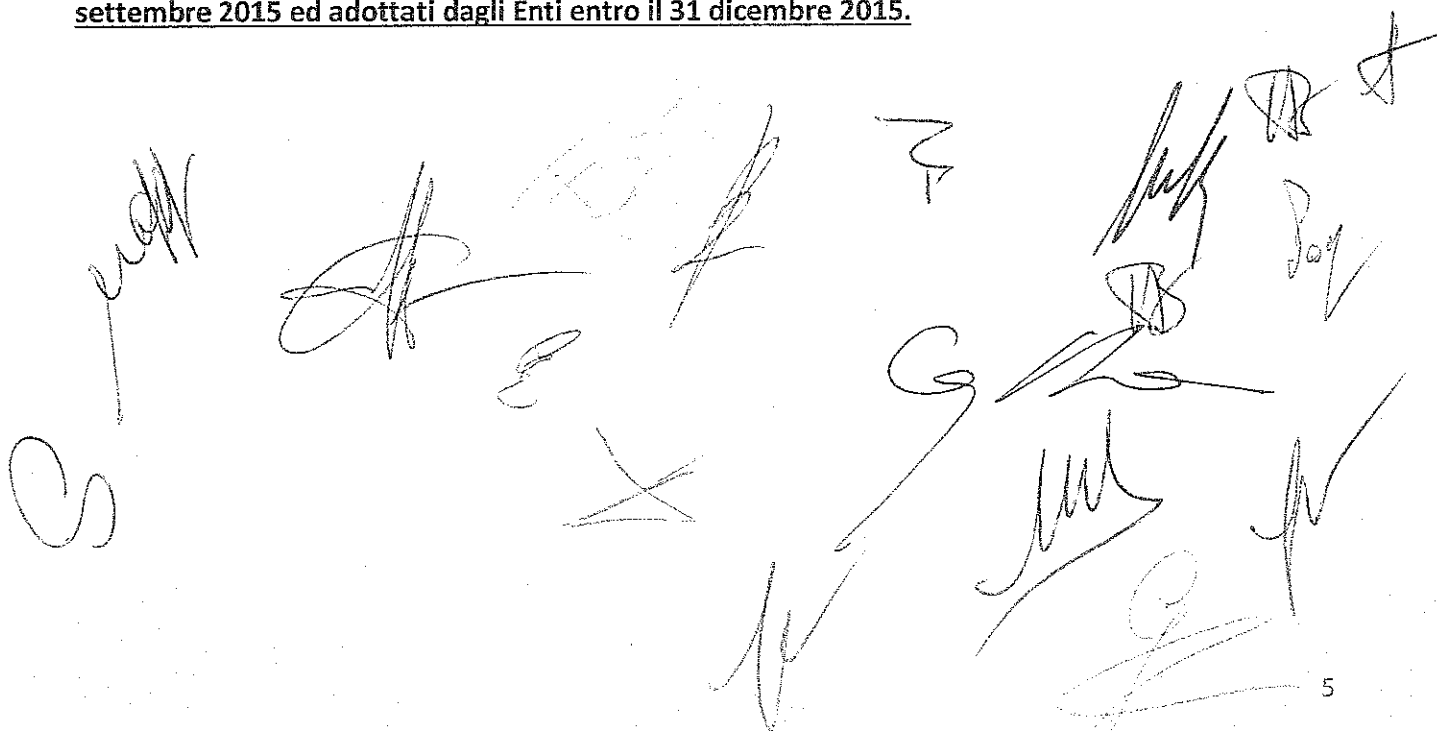
Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 10 dicembre 2009 e con le linee indicate nell'accordo interconfederale del 20 febbraio 2014 tra Confcommercio e Cgil-Cisl-Uil, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti hanno sottoscritto il 19 marzo 2014 l'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali, allegato al presente accordo di rinnovo e che ne costituisce parte integrante.

Il mancato rispetto da parte degli enti bilaterali territoriali delle previsioni del presente CCNL, dell'applicazione degli statuti tipo, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo alle organizzazioni nazionali, che hanno sottoscritto il suddetto accordo, di attivare misure sanzionatorie definite dalle parti stesse.

Come previsto nel suddetto accordo le parti procederanno alla definizione dei nuovi Statuti e dei Regolamenti tipo che costituiranno parte integrante del presente accordo di rinnovo entro il 30 settembre 2015 ed adottati dagli Enti entro il 31 dicembre 2015.



5

Art. 18 – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale, in conformità a quanto previsto dagli Accordi sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 2009 e del 2014, svolge le seguenti funzioni:

- assicura l'attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti ai nuovi statuti e regolamenti tipo e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli enti bilaterali territoriali;
- predispone uno schema unico di **rendiconto** e le relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti Bilaterali Territoriali, redatto secondo le regole indicate per i **rendiconti** dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'ente bilaterale nazionale;
- raccoglie da tutti gli enti bilaterali territoriali i **rendiconti** e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente CCNL e degli accordi di governance di cui al primo comma del presente articolo;
- raccoglie i dati degli osservatori territoriali, delle commissioni apprendistato, delle commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul terziario dell'ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica;
- censisce gli enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dai predetti accordi sulla governance;
- segnala al Comitato di indirizzo e controllo previsto dall'accordo governance del 2014, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, gli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale ;
- promuove la rete degli enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL e del presente accordo attraverso la diffusione di best practices, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli enti territoriali stessi.

L'Ente Bilaterale Nazionale predispone annualmente una relazione per le parti socie che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva

L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:

- a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- b) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

S. M.

TER

[Handwritten signatures and initials]

- c) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- d) riceve dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- e) costituisce una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
- f) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FORTE);
- g) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- h) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli enti bilaterali territoriali per la promozione di loro compiti istituzionali
- i) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- j) riceve la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
- k) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- m) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato per le imprese multilocalizzate
- n) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- o) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario.

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente Bilaterale Nazionale di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli enti bilaterali territoriali;
- conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di intervento sugli Enti Territoriali in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Per il finanziamento dell'ente bilaterale nazionale è dovuto un contributo da parte degli enti territoriali pari al 15% delle entrate contributive di cui al successivo art. 21.

Per gli enti territoriali che adottino **esclusivamente** la riscossione centralizzata presso Ebinter, tramite F24 od altri strumenti simili, con successivo ristorno della quota di competenza agli stessi, la contribuzione sarà dovuta nella misura ridotta del 10%.

CD

Art. 20 – Enti bilaterali territoriali

Gli enti bilaterali territoriali possono essere costituiti e gestiti esclusivamente dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni nazionali che sottoscrivono il presente CCNL.

L'ente bilaterale territoriale svolge le funzioni e le attività finalizzate alla gestione e alla elaborazione dei dati pervenuti nelle materie di cui ai punti successivi.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente CCNL nel rispetto delle disposizioni contenute negli accordi governance del 2009 e del 2014.

L'ente bilaterale territoriale adotta lo Statuto tipo e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale

L'ente bilaterale è tenuto a svolgere ~~Esso svolge~~ attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:

- a) monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato dall'art. 63 (contratti a tempo determinato) ;
- b) ~~dall'art. 41, (contratti d'inserimento);~~
- c) tutela della salute e della dignità della persona dalla SEZIONE SECONDA (Tutela della salute e della dignità della persona);
- d) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato dagli articoli da 42 a 62 (apprendistato);
- e) ~~dall'art. 72, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;~~
- f) lavoro ripartito dall'art. 93 (lavoro ripartito).
- g) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro
- h) riceve comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale (art. 124), in materia di flessibilità dell'orario (art. 125), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali (artt. 126-128); gli articoli da 126 a 128 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali;
- i) Svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37, 37 bis e 38;

L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

A tal fine, l'Osservatorio L'Ente Bilaterale, inoltre, può:

1. programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale ente bilaterale nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
2. ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'ente bilaterale nazionale;
3. Svolgere le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142;
4. Svolgere le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo, definiranno i meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità, secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti stesse a livello nazionale.

Avviso comune in materia di enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di 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, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Nel ribadire l'importanza che la bilateralità ~~riveste~~ riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, le parti riconfermano i contenuti dell'avviso comune del 25 marzo 2009 in materia di ammortizzatori sociali.

Art. 21 – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, il contributo da

destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10 % di paga base e contingenza

Dal 1° marzo 2011 ~~mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo,~~ l'e.d.r. di cui al comma precedente è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They are scattered across the lower half of the page, with some appearing to be grouped together. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes, and others being more straightforward. There are also some initials that appear to be initials of a name, such as 'G' and 'P'.

Capo II – Welfare contrattuale

Art. 21 bis – Fondo EST (ex art. 95)

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005.

Con decorrenza 1 gennaio 2014, il contributo obbligatorio a carico dell'azienda previsto per il personale assunto a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ~~alternativamente~~ ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo EST, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Dal 1° marzo 2011 la quota una tantum individuata al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

~~Il regolamento del Fondo può potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo~~
parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione ~~e la prosecuzione volontaria da parte di~~
~~coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti~~
~~dal regolamento.~~

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 95 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 2 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL

Art.21 ter - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." (ex art. 115)

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è fissato nella misura di euro 247,90 annue, più un contributo di euro 247,90 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è incrementato di euro 36,15 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è incrementato di euro 60,00 (sessanta/00) annue, di cui euro 54,00 (cinquantaquattro/00) a carico azienda e euro 6,00 (sei/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo obbligatorio da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione ed il contributo annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno di euro 38,00 a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

- Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.
- ~~ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da Quas, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;~~

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

La Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Quas dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Quas ~~dovrà provvedere~~ **provvederà ad effettuare, con cadenza annuale, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio la verifica** dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa, **volto a garantirne l'equilibrio nel rispetto delle determinazioni dei soci assunte in materia.**

~~Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.~~

Art. 63 – Contratto a tempo determinato

~~Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67, e-per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione di cui all'art. 69 bis del presente Ccnl.~~

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

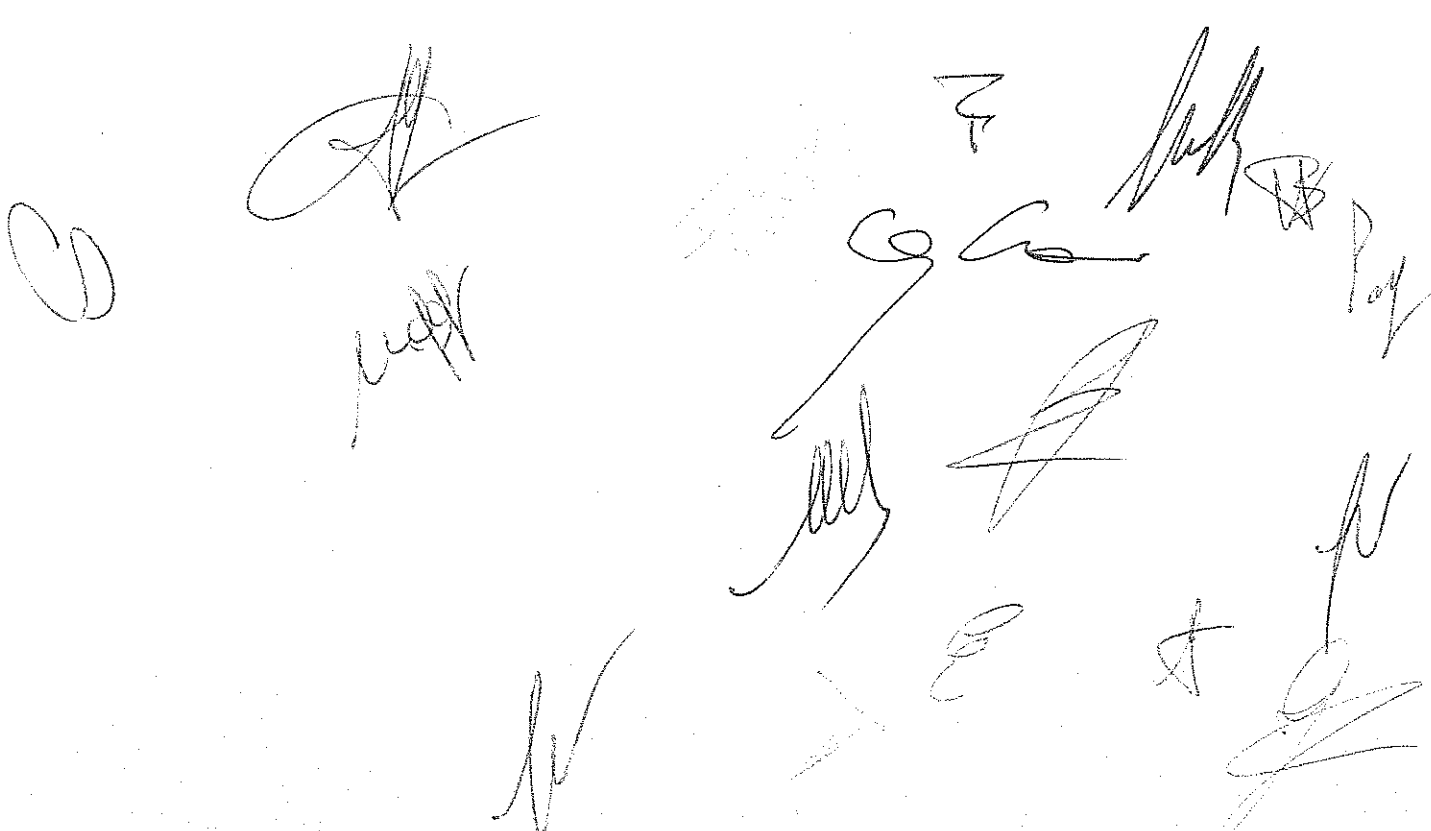
Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.

Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, comma 3, primo periodo, d.lgs. n. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are written in a larger, bolder script, while others are smaller and more delicate. The overall appearance is that of a group of people's signatures on a document.

Art. 65 – Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art.67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 63, commi 2, 3, 65, commi 2 e 3 e all'art 69 bis contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

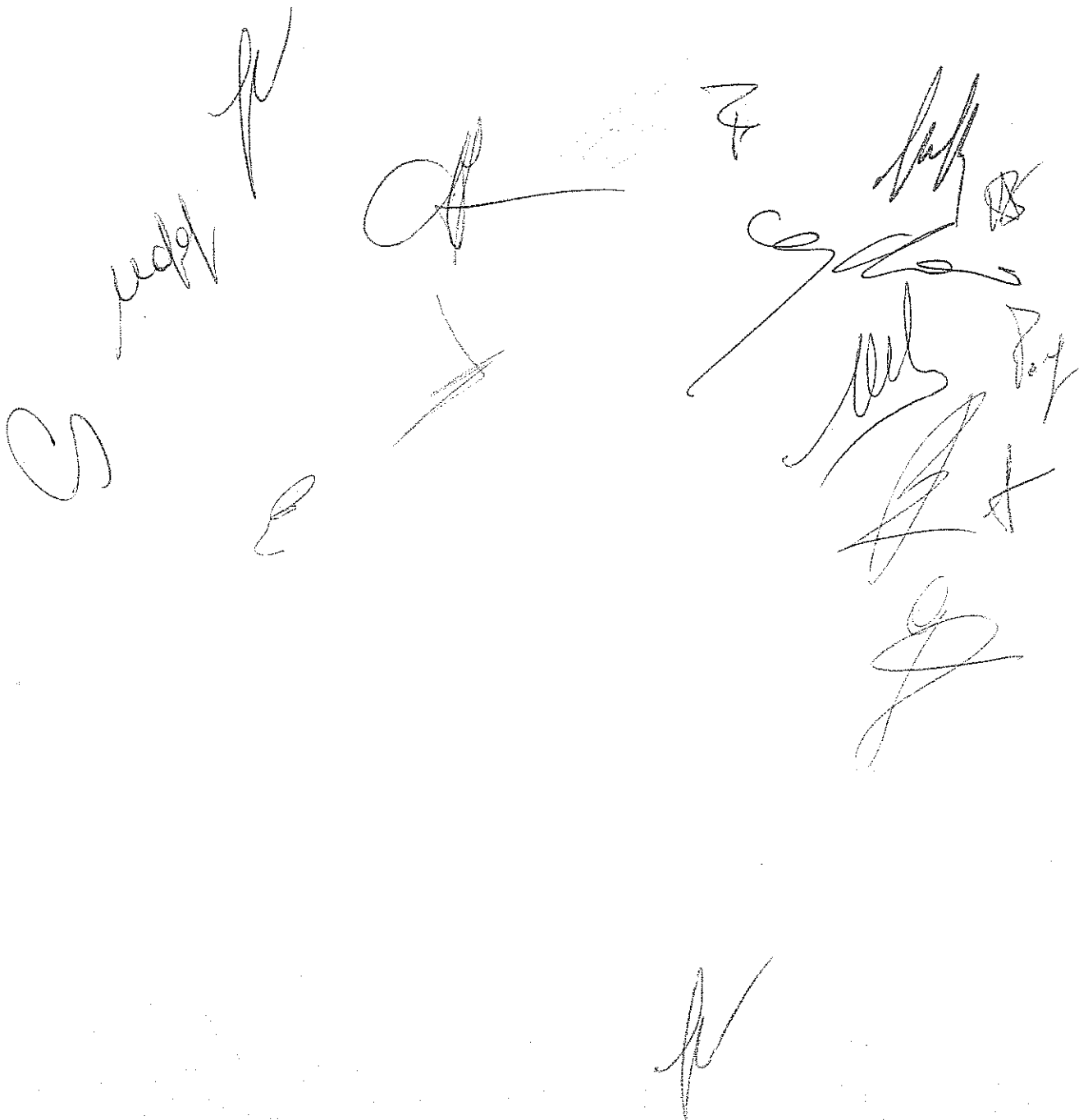
La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 63 del presente CCNL

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two vertical signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there is a cluster of several smaller signatures and initials, some appearing to be initials like 'G' and 'A'. At the bottom center, there is a single, large signature.

Art. 66 bis - Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. b), d.lgs. n. 368/2001.

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.



Art. 69 bis - Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 24 mesi, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 63 e 66 del presente CCNL.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo Forte, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

La contribuzione a carico del datore di lavoro per il fondo di previdenza complementare FONTE è pari per tutta la durata del contratto all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro della retribuzione utile per il computo del TFR. La medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi.

Al fine di favorire le assunzioni previste dal presente articolo e in conformità alla facoltà concessa dalla legge di prevedere limiti numerici alle assunzioni in maniera non uniforme, i lavoratori assunti ai sensi del presente articolo ~~sono non sono computabili ai fini della determinazione esclusi del numero complessivo dei dipendenti previsto dall'art. 72, primo comma, punto 2), per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.~~ della definizione di organici complessivi individuati dalla legge o dal presente CCNL ai fini dell'applicazione di specifici istituti.

La presente disciplina ha carattere sperimentale, sarà oggetto di monitoraggio da realizzarsi secondo le previsioni dell'art. 69 e di verifica delle parti in occasione del rinnovo del presente CCNL.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle and lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be signatures of various parties involved in the document's approval.

Art. 72 – Rapporto a tempo parziale

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

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

- d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, disoccupati con più di 45 anni di età, studenti, e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 90 - Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some initials are accompanied by small numbers or symbols, such as '18' and '2'. The signatures are not organized into a formal list or table.

Art. 100 - Classificazione

... omissis....

Terzo livello

13. 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;
 - il manutentore meccanico, elettrico, autronico, mecatronico, 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;

... omissis....

Dichiarazione a verbale

Nelle aziende a integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

Quarto livello

... omissis....

22 bis. Operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.

Dichiarazione a verbale n. 1 all'art. 100

In relazione a quanto previsto dalla sfera di applicazione del presente CCNL, alla lettera e) "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone", numero 47 (agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL) le parti si danno atto che le relative figure professionali sono ricomprese nella classificazione del personale contenuta nell'art. 100 ed inquadrabili ai livelli corrispondenti alle declaratorie ivi contenute.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large 'W' and a signature that appears to be 'CD'. In the center, there are several more signatures, including one that looks like 'F' and another that is partially obscured. On the right side, there are several more signatures, some of which are quite stylized and difficult to decipher. The signatures are scattered across the middle and lower half of the page.

Dichiarazione a verbale n. 2 sui servizi

Nell'ambito della classificazione del personale, le parti concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree:

- Ricerche di mercato;
- Marketing e comunicazione;
- Società di consulenza e di revisione;
- Servizi assicurativi;
- Servizi finanziari.

A tal fine, le Parti concordano che, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali, sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie e le relative esemplificazioni.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are written in a larger, more prominent hand, while others are smaller and more discreet.

Art. 112 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 45 giorni ovvero di 80 79 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 167, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 113.

SEZIONE IV- Disciplina del rapporto di lavoro

TITOLO V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Capo I – Orario di lavoro

... omissis...

Art. 121 riformulato

...omissis....

Art. 124 riformulato

Art. 125 riformulato

Art. 126 riformulato

Art. 127 riformulato

Art. 128 confermato

Art 129 confermato

Art. 130 confermato

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation. Some are clearly legible, while others are more abstract scribbles. The initials 'CD' are prominent on the left side. Other initials include 'M', 'E', 'L', 'J', and 'A'. There are also some faint, illegible markings and a small circular stamp or mark near the top right of the signature area.

Art. 121 – Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 124 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali.

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali – prima dell'entrata in vigore del presente contratto – l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare – in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a.1) – la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'art. 125.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.

CS Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 125, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 146 sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 146.

b) 39 ore settimanali.

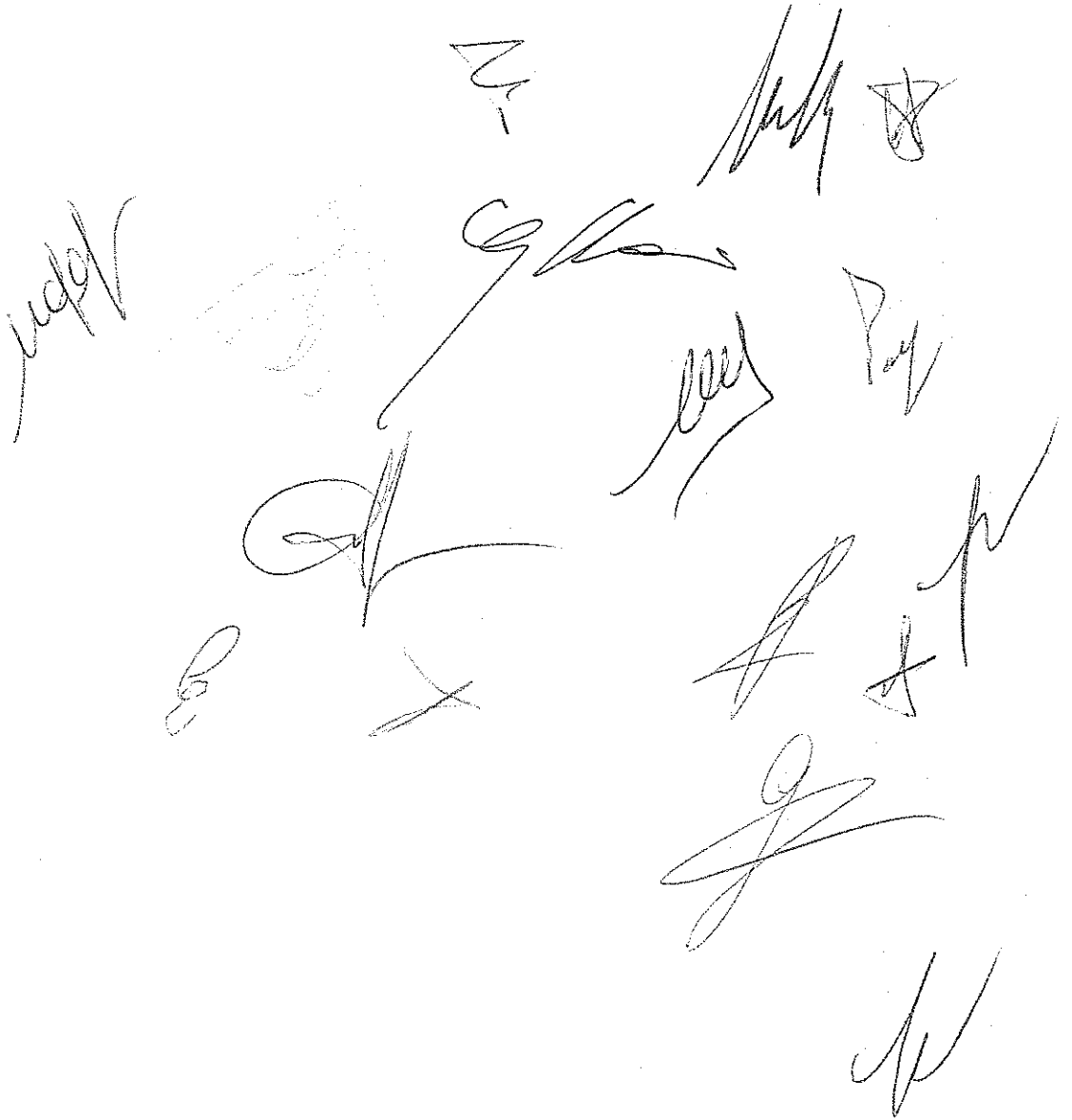
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 146.

Le rimanenti ore di cui all'art. 146, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 146 e 56 al terzo comma dell'art. 146.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 146, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.



Art. 124 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata ~~entro il 30 novembre di ciascun anno~~ **almeno 30 giorni prima della sua attivazione**, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 133, e contestualmente, per iscritto, **all'ente bilaterale territoriale Osservatorio** della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio **ovvero all'ente bilaterale nazionale per le aziende multilocalizzate.**

L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.

Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, **A seguito delle comunicazioni effettuate agli enti bilaterali**, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto **a livello territoriale** di cui all'ultimo capoverso dell'art. 6.

Art. 125 – Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

~~Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.~~

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con ~~la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.~~

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma ~~annuale di applicazione della flessibilità~~ di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

~~Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.~~

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 137 e nei limiti previsti dall'art. 136.

Art. 126 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125, con le seguenti modalità:

~~Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10 e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 5, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:~~

1. ~~per le aziende di cui all'art. 121, lett. a), **b) e c)**:~~

~~superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.~~

~~Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 121 lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;~~

2. ~~per le aziende di cui all'art. 121, lett. b) e c):~~

~~superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.~~

~~Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.~~

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 127 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

~~Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 121 lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125 sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:~~

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

.A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 141 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individuino modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 18 luglio 2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della legge 104/1992

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori – anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

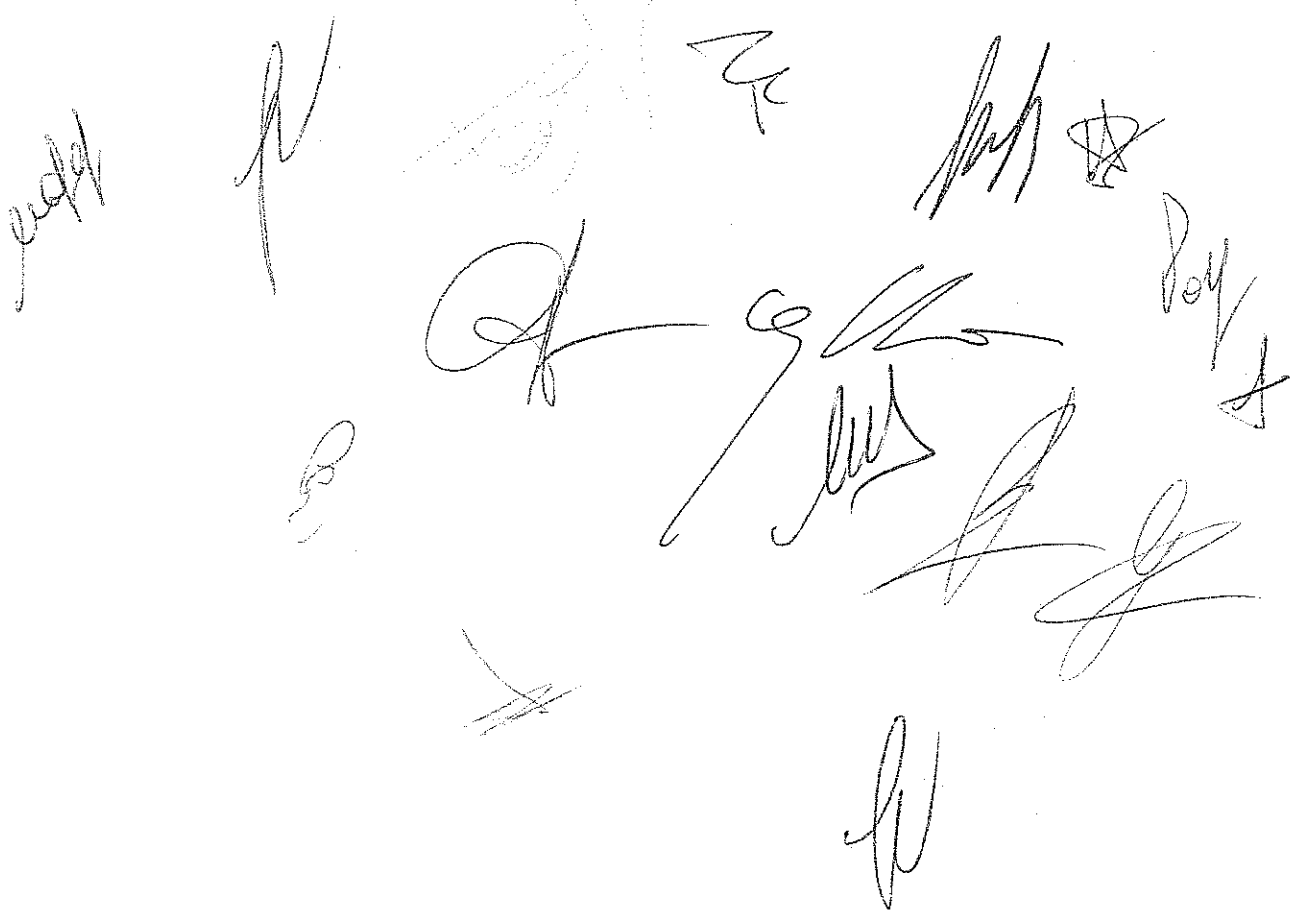
Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del DL 93/2008, convertito nella Legge n. 126/2008.



The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. On the far left, there is a large, stylized 'CD' written vertically. Other signatures are more varied in style, some appearing as simple initials and others as more complex, cursive names. The signatures are distributed across the width of the page, with a concentration in the center and right areas.