

Tipologia: CCNL

Data firma: 4 marzo 2014

Validità: 01.03.2014 - 28.02.2017

[Parti](#) : Cnai, Ucict e Fismic-Confsal, Filcom-Fismic

[Settori](#) : Commercio, Turismo, Az. fino a 14 dipendenti, Cnai

Fonte: cnel.it

Sommario:

[Premessa](#)

Titolo I Disposizioni Generali Validità e Sfera di Applicazione del Contratto

[Art. 1](#)

Titolo II Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 2

Art. 3

[Art. 4 - Visita Medica](#)

Art. 5

Titolo III Periodo di Prova

Art. 6

Titolo IV Decorrenza - Durata

Art. 7

Titolo V Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti

Art. 8

Art. 9

Art. 10

Titolo VI Efficacia del Contratto

[Art. 11](#)

Titolo VII Diritto di Informazione e Consultazione

[Art. 12 - Livello Nazionale](#)

[Art. 13 - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale](#)

[Art. 14 - Livello Territoriale](#)

Titolo VIII Diritti Sindacali e di Associazione

[Art. 15](#)

[Art. 16 - Delegato Sindacale Aziendale "DSA"](#)

[Art. 17 - Assemblea](#)

[Art. 18 - Referendum](#)

[Art. 19](#)

Art. 20 - Trattenuta Sindacale

[Art. 21](#)

[Art. 22 - Diritto di Associazione e Rappresentanza](#)

Titolo IX Commissione Nazionale di Garanzia

[Art. 23](#)

[Art. 24](#)

Titolo X Livelli di Contrattazione Nazionale - Territoriale - Aziendale

[Art. 25](#)

[Art. 26 - La Contrattazione Collettiva Nazionale](#)

Art. 27 - Durata del CCNL

[Art. 28 - La Contrattazione Collettiva di Secondo Livello](#)

Titolo XI Strumenti Bilaterali Paritetici

[Art. 29 - Strumenti Bilaterali Paritetici Nazionali](#)

[Art. 30 - Strumenti Bilaterali Paritetici Regionali](#)

Titolo XII Formazione Professionale

[Art. 31](#)

Titolo XIII Lavoratori Studenti

Art. 32

Titolo XIV Mobilità e Mercato del Lavoro

[Art. 33](#)

Titolo XV Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

[Art. 34](#)

Titolo XV (2°) Apprendistato

[Art. 35 - Premessa](#)

[Art. 36 - Assunzione](#)

Art. 37 - Periodo di prova

[Art. 38 - Piano Formativo Individuale](#)

[Art. 39 - Riconoscimento Precedenti Periodi di Apprendistato](#)

Art. 40 - Recesso dal Contratto

[Art. 41 - Retribuzione](#)

Art. 42 - Inquadramento e Trattamento Economico

Art. 43 - Coperture Assicurative

[Art. 44 - Tutor](#)

[Art. 45 - La Formazione del Tutore](#)

[Art. 46 - Prolungamento del Contratto](#)

[Art. 47 - Registrazione della formazione](#)

[Art. 48 - Apprendistato per l'acquisizione della qualifica e il diploma professionale](#)

[Art. 49 - Il Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere](#)

[Art. 50 - Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere e Attività Formativa](#)

[Art. 51 - Durata](#)

[Art. 52 - Durata Profili Professionalizzanti Riconducibili all'Artigianato](#)

[Art. 53 - Formazione di base o trasversale](#)

[Art. 54 - Percorso Formativo](#)

[Art. 55 - Contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca](#)

[Art. 56 - Contratto di Apprendistato per Riqualficazione Professionale di Lavoratori in Mobilità Espulsi dai Processi Produttivi](#)

[Art. 57 - Apprendistato a Part-Time](#)

[Art. 58 - Apprendistato Stagionale](#)

[Art. 59 - Proporzione Numerica](#)

[Art. 60 - Rinvio alla legge](#)

Titolo XV (3°) Contratto di Lavoro a Tempo Determinato

[Art. 61](#)

Art. 62 - Contratto a Termine "Acausale"

Art. 63 - Contratto a Termine "Causale"

Art. 64 - Intervalli

Art. 65 - Durata - Deroghe

Art. 66 - Forma scritta - Mancanza forma scritta

Art. 67 - Consegna del Contratto di Lavoro

Art. 68 - Specificazione delle Ragioni - Certificazione del Contratto

Art. 69 - Sostituzione di Personale in Ferie

[Art. 70 - Divieto di Assunzione a Termine](#)

Art. 71 - Attività Stagionali

Art. 72 - Individuazione della Stagionalità

Art. 73 - Aumenti periodici di anzianità - Diritto di Precedenza

Art. 74 - Ferie e Tredicesima - Festività Abolite

Titolo XV (4°) Il Contratto di Lavoro di Somministrazione (Ex Lavoro Interinale)

[Art. 75 - Lavoro Somministrato, ex Lavoro Interinale](#)

[Art. 76 - Esercizio dell'Attività di Somministrazione](#)

[Art. 77 - Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato](#)

[Art. 78 - Il contratto di somministrazione a tempo determinato](#)

Art. 79 - I lavoratori Definiti "Vantaggiati o molto Svantaggiati"

Art. 80 - Somministrazione di Lavoratori Svantaggiati

[Art. 81 - Forma del Contratto - Certificazione del Contratto](#)

[Art. 82 - Cause di Esclusione](#)

Art. 83 - Proroga del Contratto

Art. 84 - Retribuzione

Art. 85 - Calcolo della retribuzione

[Art. 86 - Comunicazioni al sindacato](#)

Art. 87 - Primo Contratto o Prima Missione a Termine senza Indicazione delle Ragioni

[Art. 88 - Computo dei Lavoratori](#)

[Art. 89 - Potere Direttivo e Disciplinare](#)

Art. 90 - Responsabilità

[Art. 91 - Infortuni sul Lavoro](#)

[Art. 92 - Salute e Sicurezza sul Lavoro](#)

Titolo XV (5°) Lavoro Parziale o Part-Time

Art. 93

Art. 94 - Forma del contratto - Certificazione del contratto

Art. 95 - Condizioni e modalità

[Art. 96 - Trasformazione del contratto](#)

[Art. 97 - Clausole flessibili e clausole elastiche](#)

Art. 98 - Lavoro supplementare

Art. 99 - Lavoro straordinario

Titolo XV (6°) Contratto Lavoro Intermittente

[Art. 100](#)

Art. 101 - Indennità di Disponibilità

Art. 102 - Periodi di Inattività

Art. 103 - Trattamento economico

Art. 104 - Malattia professionale e infortunio

Titolo XV (7°) Lavoro Ripartito o Job Sharing

[Art. 105](#)

[Art. 106 - Trattamento Economico - Contribuzione Enmoa](#)

Titolo XV (8°) Telelavoro

[Art. 107](#)

[Art. 108 - Tipi di Telelavoro](#)

[Art. 109 - Diritti sindacali](#) [Art. 110 - Trattamento economico](#)

[Art. 111 - Sicurezza sul Lavoro](#)

Titolo XV (9°) Lavoro a Progetto

[Art. 112 - Forma Scritta](#)

Art. 113 - Corrispettivo Economico

[Art. 114 - Sicurezza sul Lavoro](#)

Titolo XV (10°) Titolari di Partita IVA

[Art. 115 - Forma Scritta](#)

[Art. 116 - Salute e Sicurezza sul Lavoro](#)

Titolo XVI Lavoratori di Prima Assunzione o Destinatari di Qualifica Superiore

Art. 117

Titolo XVII Lavoratori Invalidi o Diversamente Abili

[Art. 118](#)

Titolo XVIII Occupazione Femminile

[Art. 119](#)

Titolo XIX Occupazione Stranieri

[Art. 120](#)

Titolo XX Cessione - Trasformazione dell'Azienda

Art. 121

Titolo XXI Classificazione del Personale

Art. 122

Titolo XXII Mansioni Promiscue - Mutamento Mansioni - Jolly

Art. 123

Art. 124

[Art. 125](#)

Titolo XXIII Orario di Lavoro

[Art. 126](#)

[Art. 127 - Lavori Discontinui o Semplice Attesa](#)

Titolo XXIV Sospensione - Riduzione Orario Lavoro - Soste - Banca delle Ore

Art. 128

Art. 129

[Art. 130](#)

[Art. 131](#)

Titolo XXV Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

[Art. 132](#)

Titolo XXVI Orario di Lavoro dei Minori

[Art. 133](#)

Titolo XXVII Lavoro Domenicale - Festivo - Notturmo

[Art. 134](#)

Art. 135

[Art. 136](#)

Titolo XXVIII Lavoro Straordinario

[Art. 137](#)

Titolo XXIX Indennità di Turno

Art. 138 - Indennità di turno

Titolo XXX indennità di Cassa o di Maneggio Denaro

Art. 139

Titolo XXXI Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale

[Art. 140](#)

[Art. 141](#)

Titolo XXXII Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti Permessi Straordinari Retribuiti

Art. 142

Art. 143

Art. 144

Titolo XXXIII Congedo per Matrimonio

Art. 145

Titolo XXXIV Volontariato

Art. 146

Titolo XXXV Maternità - Paternità

[Art. 147](#)

Art. 148 - Paternità

Titolo XXXVI Aspettativa per Malattia od Infortunio

Art. 149

Titolo XXXVII Malattia - Infortuni

Art. 150

Titolo XXXVIII Intervallo per la Consumazione dei Pasti

[Art. 151](#)

Titolo XXXIX Tabelle Retributive

Art. 152

Titolo XL Indennità di Vacanza Contrattuale

Art. 153

Titolo XLI Trattamento Economico

Art. 154

Titolo XLII Aumenti Periodici di Anzianità

Art. 155

Titolo XLIII Ferie

[Art. 156](#)

Titolo XLIV Gratifica Natalizia

Art. 157

Titolo XLV Festività Nazionale - Festività Religiose di Fede Cattolica Festività Religioni di Fedi D

Art. 158

Art. 159 - Religioni e Fedi Diverse

Art. 160 - Festività Abolite

Titolo XLVI Trasferta Indennità per Uso di Mezzo di Trasporto di Proprietà del Lavoratore

Art. 161

Titolo XLVII Ritiro della Patente

Art. 162

Titolo XLVIII Indennità in Caso di Morte

Art. 163

Titolo XLIX Corresponsione della Retribuzione - Reclami sulla Busta Paga

Art. 164

Art. 165

Titolo L Cauzioni

Art. 166

Art. 167 - Diritto di Rivalsa

Art. 168 - Ritiro Cauzioni per Cessazione Rapporto

Titolo LI Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso

[Art. 169](#)

Art. 170 - Dimissioni

Art. 171 - Preavviso

Titolo LII Trattamento di Fine Rapporto

Art. 172

Art. 173

Art. 174

Titolo LIII Indumenti - Attrezzi di Lavoro

[Art. 175](#)

Titolo LIV Tutela della Salute e della Integrità Fisica del Lavoratore Ambiente di Lavoro

[Art. 176](#)

Titolo LV Divieti

Art. 177

Titolo LVI Risarcimento Danni

Art. 178

Titolo LVII Doveri del lavoratore dipendente Disposizioni Disciplinari

[Art. 179 - Doveri del Lavoratore Dipendente](#)

[Art. 180 - Disposizioni Disciplinari](#)

Titolo LVIII "Enmoa"

Art. 181

Art. 182

Art. 183

Titolo LIX Fonasi Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 184 - Premessa

Art. 185 - Contribuzione

Titolo LX Pensione Complementare

Art. 186

Titolo LXI Appalti

[Art. 187](#)

Titolo LXII Privacy

Art. 188

Titolo LXIII Patronati

Art. 189

Allegati

Allegato n. 1 - Accordo interconfederale tra Cnai e Fismic - Regolamento amministrativo Enmoa

Allegato n. 2 - Aggiornamento ed integrazione del regolamento delle prestazioni Enmoa

Allegato n. 3 - Accordo interconfederale in materia di successione dei contratti a tempo determinato

Allegato n. 4 - Accordo interconfederale procedura in materia di convalida delle dimissioni - Risoluzione

Allegato A - Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore "Turismo e Pubblici Esercizi" (aventi alle proprie dipendenze fino a 14 lavoratori)

L'anno 2014 il giorno 04 del mese di marzo in Chieti, tra Cnai - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori [...], Ucict - Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo [...] e Fismic - Confsal [...], Filcom-Fismic Federazione Italiana Lavoratori del Commercio [...], si è rinnovato il CCNL, scaduto il 30 settembre 2012, delle aziende esercenti attività nel settore "Turismo e Pubblici Esercizi Fino a 14 Dipendenti" con validità 01 marzo 2014 - 28 febbraio 2017.

Esso si compone di:

1. Indice
2. Premessa
3. Titoli LXIII

Premessa

Le Parti rilevano che, le Aziende del Turismo e dei pubblici esercizi aventi alle proprie dipendenze un massimo di 14 dipendenti rappresentano una diffusa presenza di attività di piccola dimensione. Nel nostro Paese, le piccole aziende turistiche e della somministrazione costituiscono una realtà numerica significativa, anche in termini di occupazione; tuttavia, la profonda crisi che il sistema socio-economico sta vivendo e le inadeguate azioni politiche, non consentono lo sviluppo di questa categoria di aziende.

Non è facile, quando la crisi economica raggiunge i livelli attuali e porta i datori di lavoro a tagliare le spese, parlare di progetti, eppure è proprio nei momenti difficili che si progetta il futuro e si gettano le basi per quelle modifiche sia strutturali che organizzative senza le quali l'Italia rischia, piuttosto che il difficile prolungarsi di un periodo di crisi, l'inizio di un vero e proprio catastrofico declino.

L'Italia è quarta al mondo per numero di camere d'albergo e attività di somministrazione e ristorazione, tuttavia non riesce a sostenere la concorrenza con i competitors internazionali per l'eccessiva burocrazia e soprattutto per gli elevati costi del lavoro.

Nonostante ciò le risorse addette in questi settori non manifestano segnali di soddisfazione per il ruolo rivestito e il trattamento economico relativo.

Le organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori nel lavorare a questa negoziazione hanno inteso intervenire attraverso lo strumento del contratto collettivo nazionale a regolare in via principale le dinamiche del lavoro.

Le Parti, ricalcando i principi del Cnai, la cui innovazione fin dal 1991 è stata espressione anche di un sistema contrattuale sempre attuale e attento ai mutamenti del mercato del lavoro,

intendono perseguire condizioni di competitività per le aziende commerciali in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità, alla defiscalizzazione ed alla promozione di servizi.

Le aziende del settore commercio associate al Gruppo Organizzativo Cnai, partecipando alla negoziazione e alla formazione della disciplina contrattuale collettiva hanno valorizzato direttamente la loro azione sindacale e dato risalto al ruolo del Cnai in qualità di portatore di interessi dei propri associati.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato, avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Il contratto collettivo nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale, capace di fornire alle Parti Sociali il complesso di norme e di regole necessarie. Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle Aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità ed in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà per dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo.

Le Parti ribadiscono l'importanza, soprattutto in tali momenti, delle misure di welfare e di supporto alle imprese e ai lavoratori e di conseguenza sottolineano il ruolo cardine affidato dalla contrattazione agli enti bilaterali. Gli enti "Enmoa - Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome", "Fonasi - Fondo Nazionale di Assistenza Sanitaria Integrativa", "Enboa Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome", e "Erboa - Enti Regionali delle Organizzazioni Autonome" costituiscono i fulcri regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL.

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Organizzazioni stipulanti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Infine, l'impegno delle Parti stipulanti nei confronti del Governo è rivolto ad un nuovo assetto di regole sul rapporto di lavoro, più moderno e meno influenzato dalla mano del legislatore, con maggiore autonomia e responsabilità alle parti sociali anche sulla base del mutato contesto delle relazioni sindacali. Considerato il cambiamento dello scenario sindacale e del lavoro, le Parti intendono rafforzare le azioni per attivare nuovi sistemi contrattuali e meccanismi procedurali al fine di favorire l'occupazione, la competitività e lo sviluppo.

Titolo I Disposizioni Generali Validità e Sfera di Applicazione del Contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e di prestazione d'opera, nelle diverse tipologie previste dalle norme di leggi vigenti, posti in essere in tutte le Aziende nel settore del Turismo e Pubblici e servizi, che hanno alle proprie dipendenze fino 14 (quattordici) dipendenti, nonché tutte quelle attività similari che possono essere annoverate nel settore ed al relativo personale dipendente.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL scaduto il 31 settembre 2012 e successive modifiche.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali ed i relativi Enti Bilaterali, quali: gli Enti Bilaterale Nazionali e Regionali "Enboa ed Erboa", l'Ente Formazione Interprofessionale "Formoa", l'Assistenza Sanitaria Integrativa "Fonasi" e la Previdenza Complementare, in particolare l'Ente Bilaterale "Enmoa" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome) di cui agli artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL.

Le quote ed i contributi versati all'Enmoa sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato solo ed esclusivamente dalle Aziende associate ad una delle Organizzazioni Datoriali stipulanti.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam".

Le Parti convengono che l'applicazione integrale del presente CCNL, degli accordi interconfederali nonché dei Contratti Integrativi di secondo livello rientri tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali.

È consentito alle aziende superare il limite di 14 (quattordici) lavoratori subordinati per un periodo non superiore a 10 (dieci) mesi.

I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, con contratto d'apprendistato, con contratto a distanza (telelavoro) e con contratti di somministrazione non vengono mai computati nel limite numerico delle 14 (quattordici) unità.

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo statuto dei lavoratori, successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo indicativo le Aziende a cui si applica il presente CCNL sono:

1) Aziende Alberghiere

a) Alberghi:

- hotels meublés;
- alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani;

- pensioni e locande;
 - ristoranti, self Service, tavole calde, caffè e bar annessi;
 - servizio di mensa per il personale dipendente;
 - collegi;
 - convitti e residenze universitarie;
 - ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- b) Taverne, locali notturni, caffè e mescite annesse agli alberghi o pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- c) Ostelli, residence, villaggi turistici;
- d) Colonie climatiche ed attività similari;
- e) Centri benessere in "in aziende alberghiere.
- 2) Complessi turistici - ricettivi dell'aria aperta*
- a) Campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.
- 3) Aziende pubblici esercizi*
- a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-service, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie rosticcerie, friggitorie e similari:
- caffè;
 - bar-snack;
 - bottiglierie;
 - birrerie;
 - fiaschetterie;
 - latterie ed ogni altro esercizio simile ove si somministrano e vendono alimenti e bevande contemplate negli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n.287 e s.m.i;
 - chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
 - gelaterie;
 - cremerie;
 - negozi di pasticceria e confetteria;
 - reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi.
- b) locali notturni, sale da ballo e similari, sale da gioco e similari;
- c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- d) posti di ristoro sulle autostrade:
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione); aeree, marittime, fluviali, lacuali e piscinali;
 - servizi di ristorazione sui treni;
 - ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
 - aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre)
 - spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
 - aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa.
- e) aziende pubblici esercizi annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinai, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi.
- f) Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente.
- 4) Stabilimenti balneari.*
- a) Stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali

5) *Alberghi diurni.*

6) *Imprese di viaggio e turismo*

a) imprese di viaggio e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale od indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.), tour operator a i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;

b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, giovanili e simili che svolgono attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

7) *Aziende termali.*

8) *Porti ed approdi turistici*

a) porti turistici;

b) approdi turistici;

c) punti di ormeggio.

9) *Tutte quelle aziende che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera del turismo e/o dei pubblici esercizi.*

Dichiarazione Congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le Parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Titolo II Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 4 - Visita Medica - Il lavoratore può essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Titolo VI Efficacia del Contratto

Art. 11 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro associati, dei lavoratori dipendenti e sono impegnative per le Parti stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con le altre Parti, diverse da quelle stipulanti, può avvenire solo con il preventivo consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.

Titolo VII Diritto di Informazione e Consultazione

Art. 12 - Livello Nazionale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, il Cnai - Uciat e la Fismic-Confsal - Filcom-Fismic, nazionali, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio-economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalle dinamiche di riforma del settore e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;

2. i processi educativi-formativi derivanti dalle politiche per l'istruzione, con particolare

riferimento ai nuovi percorsi universitari;

3. le conseguenze dei processi di cui al punto precedente sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;

4. lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di prestazione a "progetto", lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi agli "stages"/tirocini formativi e all'andamento dell'occupazione femminile.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle Parti stipulanti il presente CCNL, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative:

5. agli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;

6. allo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e alla assistenza sanitaria integrativa;

7. alla costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;

8. all'esame e all'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della U.E. (molestie sessuali, mobbing);

9. alla costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;

10. alla nomina dei membri/arbitri dei collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL.

Art. 13 - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale. Annualmente e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo del settore dei pubblici esercizi e del turismo e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore, così come richiamati al precedente [art. 12](#).

Nel corso dell'incontro, potranno altresì essere affrontati e definiti i seguenti punti:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, così come previste al titolo "Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;

2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondo Formoa;

3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;

4. esame e definizione, entro sei mesi dalla stipula CCNL, dei profili professionali da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;

5. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;
6. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e successive modificazioni e/o integrazioni;
7. esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzione di specifici dipartimenti di "area", per la partecipazione e/o per la confluenza, nell'Ente bilaterale nazionale Enboa;
8. la definizione, ove non già realizzati e operativi, di specifici accordi in materia di "sicurezza sul lavoro";
9. la definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali" così come demandato dal presente CCNL;
10. la definizione, ove non già operativi, di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di cui al titolo "[Orario di lavoro](#)" del presente CCNL.

Art. 14 - Livello Territoriale - Annualmente, a livello regionale e provinciale, considerato la ridotta dimensione operativa delle aziende rientrate nella presente contrattazione, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le associazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto articolato inteso al raggiungimento, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Titolo VIII Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 15 - Le Parti riconoscendo che, data la tipicità delle aziende e la loro ridotta dimensione operativa non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ma intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni, in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalla Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle Parti Sociali, contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione dei CCNL, con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e lo chiarimenti presso le strutture sindacali o degli enti bilaterali.

I monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro, comunicazioni a firma dei segretari responsabili delle Organizzazioni firmatarie presente CCNL.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate al datore di lavoro per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 16 - Delegato Sindacale Aziendale "DSA" - Nelle Aziende che occupano da 11 sino a 14 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un Delegato Sindacale Aziendale "DSA", su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Tale rappresentanza sindacale avrà una durata in carica massima di ventiquattro mesi.

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

Art. 17 - Assemblea - I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente [art. 15](#).

Art. 18 - Referendum - [...]

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#)

Art. 19 - Fismic-Confsal e Filcom-Fismic esercitano il loro potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Il Delegato Sindacale Aziendale rappresenta i lavoratori, in quanto legittimato dal loro voto e, in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati Fismic-Confsal e Filcom-Fismic, svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata al delegato sindacale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

Art. 21 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL.

[...]

Art. 22 - Diritto di Associazione e Rappresentanza - Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

1. il contenuto delle convenzioni n. [87](#) e [98](#) dell'OIL, riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere associazioni Sindacali e Datoriali ed aderirvi senza impedimenti;
2. le garanzie costituzionali:
 - a. l'articolo 18, recita "I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione";
 - b. l'articolo 39 al c. 1, recita "l'organizzazione sindacale è libera", e al c. 4, "I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

Titolo IX Commissione Nazionale di Garanzia

Art. 23 - È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed all'applicazione nell'azienda il presente CCNL e la contrattazione integrativa di 2° livello;
[...]
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dall'azienda; quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
4. esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire la classificazione del personale;
7. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

Art. 24 - In caso di controversie tra l'azienda ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente Titolo, le Parti sottoscrittrici, fermo restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale "Enboa" o all'Ente Bilaterale Regionale "Erboa" e successiva attivazione della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti individuali stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Regionale, ai fini di consentire la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito, e predisporre bozze per un o più chiaro ed univoco testo contrattuale.

La Commissione ricevuta la richiesta di una delle materie previste nel articolo precedente, è tenuta a comunicare i risultati raggiunti con le relative motivazioni, alla parte richiedente, ciò deve avvenire non oltre 15 (quindici) giorni.

Nota a Verbale

Le fattispecie del presente Titolo sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

Titolo X Livelli di Contrattazione Nazionale - Territoriale - Aziendale

Art. 25 - Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività aziendale e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

1. primo livello- Contratto Nazionale di settore;
2. secondo livello- Contratto Integrativo Territoriale o aziendale o di settore.

Art. 26 - La Contrattazione Collettiva Nazionale - Vuole riconoscere al datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Tale diritto si basa su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali per l'incentivazione del funzionamento dei servizi di previdenza ed assistenza.

Le Parti convengono di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello rilevando la necessità di promuovere azioni volte a garantire maggiore certezza nelle scelte operate d'intesa fra le aziende e le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Art. 28 - La Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Sarà svolta in sede territoriale o aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Il contratto di secondo livello ha una durata massima di tre anni.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del ne bis in idem.

[...]

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

[...]

5. articolazione diversificata dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo

differenziato nel corso dell'anno;

[...]

I contratti collettivi aziendali stipulati con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazione di crisi (procedure di mobilità o riduzione del personale) o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'azienda, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro (c.d. contratto di lavoro difensivo);

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL possono definire, un accordo che preveda, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e contestuale l'assunzione di nuovo personale (c.d. contratto di lavoro espansivo).

[...]

Nota a Verbale

Le Parti ai fini della contrattazione di secondo livello, intervengono attraverso l'ente bilaterale nazionale Enboa e gli enti bilaterali regionali Erboa, mediante apposite commissioni, per affiancare le aziende associate nella ricerca di soluzioni maggiormente confacenti le loro specifiche realtà.

Titolo XI Strumenti Bilaterali Paritetici

Art. 29 - Strumenti Bilaterali Paritetici Nazionali - Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa hanno concordato l'istituzione:

1. dell'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro;
2. della Commissione per le Pari Opportunità;
3. della Commissione per i Lavoratori Stranieri.
4. dell'organismo Paritetico sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

Gli Istituti contrattuali sopra menzionati sono domiciliati presso l'"Enboa - Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome".

L'Enboa ha funzioni di programmazione e coordinamento delle attività degli "Erboa - Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome".

Art. 30 - Strumenti Bilaterali Paritetici Regionali - Le Parti, a completamento della realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa hanno concordato l'istituzione:

1. dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro;
2. della Commissione per l'apprendistato;
3. della Commissione per le Pari Opportunità;
4. della Commissione per la certificazione dei contratti di lavoro;
5. della Commissione per le conciliazioni e le controversie di lavoro;
6. della Commissione per i Contratti di agenzie e di rappresentanza commerciale;
7. della Commissione per i contratti di II livello;
8. dell'Organismo Paritetico per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Gli Istituti contrattuali sopra menzionati saranno domiciliati presso gli "Erboa Regionali - Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome" ai quali viene demandato di provvedere al loro funzionamento.

Titolo XII Formazione Professionale

Art. 31 - Con riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane. Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni sindacali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, dagli accordi interconfederali e dal presente CCNL, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti dagli orientamenti dei consumi ed organizzative;

2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

3. rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In sede di contrattazione di II livello sarà valutata, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti il coinvolgimento degli Erboa regionali e l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;

b) alla generalità del personale per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze professionalità;

d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari.

Titolo XIV Mobilità e Mercato del Lavoro

Art. 33 - Fermo restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7 1991, n. 223 e legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti stipulanti il presente CCNL convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, di concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

1. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore;

4. promuovere iniziative formative atte al raggiungimento all'occupazione dei lavoratori.

Titolo XV Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 34 - Le Parti, con la sottoscrizione del presente CCNL, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle aziende e dei lavoratori.

A tal fine, le Parti confermano la validità degli istituti dei contratti sotto riportati, apportando agli stessi modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Inoltre, le Parti, convengono sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Gli istituti contrattuali di cui al presente Titolo si riassumono in:

1. Apprendistato;
2. Contratto a Tempo determinato;
3. Contratto di Somministrazione (ex lavoro interinale)
4. Contratto lavoro Parziale o Part-Time;
5. Contratto lavoro Intermittente;
6. Contratto lavoro Ripartito (Job Sharing);
7. Contratto Telelavoro;
8. Contratto a Progetto;
9. Partita IVA.

Titolo XV (2°) Apprendistato

Art. 35 - Premessa - Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista; l'apprendista svolge la prestazione lavorativa e in cambio il datore di lavoro ha l'obbligo di retribuirlo e di fornirgli l'addestramento professionale specifico. È disciplinato dal D.Lgs. 167/11 e dalla normativa contenuta nel presente CCNL.

Le Parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista; l'apprendista svolge la prestazione lavorativa e in cambio il datore di lavoro ha l'obbligo di retribuirlo e di fornirgli l'addestramento professionale specifico.

Condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, le Parti concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art. 36 - Assunzione - L'assunzione dell'apprendista deve avvenire mediante forma scritta; anche per il patto di prova e per il relativo piano formativo è richiesta la forma scritta.

Art. 38 - Piano Formativo Individuale - Il piano formativo può essere definito entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto di assunzione. A tal fine può essere utilizzato il fac-simile di piano formativo individuale allegato al presente CCNL. Può essere predisposto anche sulla base di progetti standard, e inviato alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale

Regionale "Erboa" competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 20 (venti) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale "Enboa".

La Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 20 (venti) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Chiarimento a verbale

La commissione nazionale e le Commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti.

Ferma restando la normativa di legge regionale esistente, gli Enti bilaterali territoriali "Erboa Regionali" sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel regolamento della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale "Enboa".

Art. 39 - Riconoscimento Precedenti Periodi di Apprendistato - Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Art. 41 - Retribuzione - È fatto divieto di retribuire a cottimo l'apprendista.

[...]

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista.

Art. 44 - Tutor - Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Le Parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, [legge n. 196/1997](#) e dell'art. 4, D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor", comprendendo nelle aziende con meno di 15 dipendenti, fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori.

Art. 45 - La Formazione del Tutore - L'apprendista durante il suo percorso di apprendistato deve essere seguito da un Tutore aziendale il cui nominativo, indicato nel PFI, è individuato dal datore di lavoro tra persone in possesso dei seguenti requisiti previsti dal [D.M. n. 22 del 28 febbraio 2000](#)

Nelle imprese con meno di quindici dipendenti il Tutore aziendale può essere il titolare o un amministratore dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante inserito nell'attività di impresa. Ai sensi di quanto previsto dal [Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000, n. 22](#) ciascun Tutore può affiancare non più di cinque apprendisti.

Il Tutore Aziendale esercita le proprie funzioni nell'ambito delle seguenti macro aree di intervento:

1. co-progettazione del percorso di apprendimento;
2. facilitazione e supporto all'apprendimento;
3. coordinamento;
4. valutazione degli apprendimenti.

A conclusione del percorso di formazione, al Tutore aziendale verrà rilasciata, previo superamento della prova finale, una attestazione delle competenze acquisite.

Art. 46 - Prolungamento del Contratto - Il periodo di apprendistato viene prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni.

I periodi d'astensione obbligatoria: congedo di maternità e congedo parentale dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Art. 47 - Registrazione della formazione - La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. Vigè l'obbligo di registrare sul libretto formativo la formazione realizzata e la qualifica acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali.

In mancanza del libretto formativo, la registrazione può essere effettuata in un documento analogo, contenente i dati basilari del modello di libretto formativo.

La registrazione è utile all'apprendista per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili, soprattutto in "situazioni di transito" e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione.

Art. 48 - Apprendistato per l'acquisizione della qualifica e il diploma professionale - Il contratto di apprendistato per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale coinvolge lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

Art. 49 - Il Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere - Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato

dal diciassettesimo anno di età.

Art. 50 - Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere e Attività Formativa - La durata massima è di 3 (tre) anni e di 5 (cinque) anni nel solo caso di figure professionali assimilabili alle artigiane.

La durata della formazione e del percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico- professionali e specialistiche sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dal presente CCNL nell'allegato A.

I contenuti della formazione dovranno riguardare l'adozione di comportamenti sicuri sul luogo di lavoro, l'organizzazione e qualità aziendale, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa, le competenze di base e trasversali, digitale, sociale e civiche, e infine elementi della professione o del mestiere.

La formazione può essere realizzata in FAD, e le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, devono predisporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo; almeno disporre di luoghi idonei alla formazione, diversi da quelli per l'espletamento dell'attività, e di docenti con adeguate capacità.

Art. 51 - Durata - La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo Professionale

Durata Complessiva mesi

Primo Periodo mesi

Secondo periodo mesi

Terzo periodo mesi

1° Livello

36

12

12

12

2° Livello

36

12

12

12

3° Livello

36

12

12

12

4° Livello

6

12

12

12

Art. 52 - Durata Profili Professionalizzanti Riconducibili all'Artigianato - Per le figure professionali i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 (quarantotto) mesi per i livelli 1° e 2° e in 60 (sessanta) mesi per i livelli 3° e 4°.

Profilo Professionale

Durata Complessiva mesi

Primo Periodo mesi

Secondo periodo mesi

Terzo periodo mesi

1° Livello

48

24

12

12

2° Livello

48

24

12

12

3° Livello

60

24

24

12

4° Livello

60

24

24

12

Art. 53 - Formazione di base o trasversale - Le attività formative a carattere trasversale di base sono disciplinate dalle Regioni.

La durata e i contenuti dell'offerta formativa sono determinati sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista, procedendo secondo la seguente distinzione:

- 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo o con licenza di scuola elementare e/o secondaria di I grado;
- 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma professionale;
- 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equipollente.

Le Parti, considerata l'importanza di tale aspetto di accrescimento del giovane, ritengono che la formazione trasversale di base deve essere comunque effettuata, anche in assenza di regolamentazione regionale, potendo l'azienda avvalersi delle disposizioni di un'altra Regione.

Art. 54 - Percorso Formativo - Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

L'azienda ha facoltà, di anticipare in tutto o in parte nelle annualità recedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Inquadramento

finale

Ore di formazione

Professionale medie annue

1°

Livello 80

2°

Livello 80

3°

Livello 60

4°

Livello 60

Art. 55 - Contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca - È finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio, che integra la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione.

Nota a Verbale

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate da singoli datori di lavoro o dalle associazioni con l'Università, gli istituti tecnici professionali e le istituzioni formative o di ricerca (art. 5 c. 2 D.Lgs. 167/2011).

Art. 56 - Contratto di Apprendistato per Riquilificazione Professionale di Lavoratori in Mobilità Espulsi dai Processi Produttivi - I datori di lavoro hanno la possibilità di assumere con tale tipologia contrattuale i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riquilificazione professionale.

Possono essere assunti lavoratori di qualsiasi età.

Art. 57 - Apprendistato a Part-Time - Il contratto di apprendistato part-time non può avere

una durata inferiore al 60% (sessanta) rispetto alle ore di prestazione servizio, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione obbligatorie.

Art. 58 . Apprendistato Stagionale - Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Art. 59 - Proporzione Numerica - Per le aziende con almeno 10 dipendenti, il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati è nella misura di 3 a 2. Il rapporto non può superare il 100% per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 unità.

Numero massimo di Apprendisti che possono essere assunti

Il datore di lavoro che occupa dipendenti da dieci in su tre apprendisti ogni due qualificati

Il datore di lavoro che occupa un numero di dipendenti fino a nove un apprendista per ogni lavoratore qualificato

Il datore di lavoro che non ha lavoratori qualificati o che ne ha meno di tre può assumere massimo tre apprendisti

Art. 60 - Rinvio alla legge - Per quanto non disciplinato dal presente contratto In materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Titolo XV (3°) Contratto di Lavoro a Tempo Determinato

Art. 61 - Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni di contratto di lavoro a tempo determinato, anche con orario a tempo parziale, inferiore a quello contrattuale.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda, compatibile con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Art. 70 - Divieto di Assunzione a Termine - È tassativamente vietato dalla norma di legge; dalla violazione del divieto deriva la conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto a termine siglato in contrarietà a una precisa disposizione di legge. Ovvero, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso l'unità produttiva nella quale si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi, e che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per

provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

3. presso l'unità produttiva nella quale sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

4. per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della [L. \[d.lgs.\] 81/2008](#)

Va peraltro ricordato che la valutazione dei rischi, la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Da quanto sopra deriva che non è sufficiente che sia stata effettuata una valutazione dei rischi "generica" ma occorre che vengano valutati anche altri elementi quali:

1. minore familiarità del lavoratore a termine con l'ambiente e gli strumenti di lavoro;
2. minore percezione dei rischi;
3. impiego in mansioni che si solito sono meno qualificanti e più faticose;
4. formazione spesso insufficiente;
5. maggiore isolamento del lavoratore a termine dai colleghi più formati, informati e professionalizzati, e così via. □

Laddove la valutazione dei rischi non sia stata effettuata, si producono le seguenti conseguenze:

1. conversione del contratto a tempo indeterminato;
2. erogazione di una indennità a favore del lavoratore;
3. indennità sanzionatoria per il datore di lavoro.

Titolo XV (4°) Il Contratto di Lavoro di Somministrazione (Ex Lavoro Interinale)

Art. 75 - Lavoro Somministrato, ex Lavoro Interinale - È il contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad una delle agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo.

Il ricorso al contratto di lavoro in somministrazione, potrà avvenire sia per i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché per i rapporti a tempo parziale, fermo restando l'applicazione delle norme contenute nel [D.Lgs n. 61/2000](#) e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoro somministrato è disciplinato dal [D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#) (cd Legge Biagi) e successive modifiche apportate dal D.Lgs 2 marzo 2012, n. 24, L. 28 giugno 2012 n. 92, e secondo le disposizioni previste dal CCNL.

Il lavoratore somministrato, per tutta la durata della missione presso l'azienda, ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione, complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello presenti in azienda, a parità di mansioni svolte.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori somministrati presenti in azienda, mediante un avviso generale da affiggere in bacheca e/o all'interno dei locali ove i lavoratori svolgono l'attività lavorativa, dei posti vacanti nell'organico aziendale, in modo da consentire agli stessi, di aspirare ad occupare tali posti a tempo indeterminato.

Art. 76 - Esercizio dell'Attività di Somministrazione - È consentito solo alle "Agenzie per il lavoro" che siano state previamente autorizzate dal Ministero del lavoro.

I requisiti per l'ottenimento dell'autorizzazione sono disciplinati dall'art. 4 [D.Lgs. 276/2003](#).

Inoltre, al fine di garantire l'onorabilità delle persone chiamate a gestire l'Agenzia, sono previsti specifici requisiti soggettivi per gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti muniti di rappresentanza e i soci accomandatari.

Infine, oltre ad essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro, l'Agenzia è tenuta a rispettare integralmente le disposizioni del presente CCNL inclusa la contribuzione ai fondi bilaterali di cui agli artt. 181, 182, 183, 184 e 185.

Dichiarazione a Verbale

Per i dipendenti propri delle Agenzia di Somministrazione Lavoro si applica il presente CCNL.

Art. 77 - Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato - Può essere stipulato con una delle agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatica, compresa la progettazione e manutenzione di reti Internet ed extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di 'software' applicativo, caricamento dati;
- b. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e Cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f. per attività di 'marketing', analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g. per la gestione di 'call-center', nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento alla edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti potranno individuare altre lavorazioni e/o attività per l'instaurazione di ulteriori contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 78 - Il contratto di somministrazione a tempo determinato - Può essere stipulato con una delle agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle agenzie per il lavoro.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'azienda debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche per necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti.

Tali ragioni devono essere espressamente indicate nel contratto stipulato tra il somministratore

e l'utilizzatore.

È ammessa la somministrazione a termine se il contratto è stipulato per sostituzione di lavoratori assenti ovvero se si tratta di somministrati in mobilità con contratto non superiore a 12 mesi (art. 20, co. 5 bis, [D.Lgs. 10.9.2003, n. 276](#)); in queste ipotesi l'attivazione a termine non necessita di causale (Min. lav. circ. 34/2010). Le disposizioni di cui sopra, non trovano applicazione qualora il contratto di somministrazione a tempo determinato viene utilizzato per l'impiego:

- di soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti;
- di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga da almeno sei mesi;
- di lavoratori considerati svantaggiati o molto svantaggiati, così come definiti dal Regolamento CE n. 800/2008.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi previsti dall'[art. 61](#) del presente CCNL (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dalla azienda.

Art. 81 - Forma del Contratto - Certificazione del Contratto - La forma scritta è obbligatoria ai fini della validità del contratto di somministrazione. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'azienda utilizzatrice.

È consentita la certificazione del contratto di lavoro mediante richiesta all'ente nazionale bilaterale delle Organizzazioni autonome "Enboa".

Art. 82 - Cause di Esclusione - Ai sensi dell'art. 20, comma 5), [D.Lgs. n. 276/03](#), il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24), legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli artt. 28, 29 e 30, [D.Lgs. n. 81/08](#) e successive modifiche.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti in sede di contrattazione aziendale potranno prevedere ulteriori cause di divieto di ricorso al lavoro somministrato.

Art. 86 - Comunicazioni al sindacato - L'azienda utilizzatrice comunica ogni dodici mesi, comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, alla RSA ed in mancanza alla Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda,

Analogamente comunicazione sarà effettuata all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni

Autonome "Erboa".

Art. 88 - Computo dei Lavoratori - I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini di leggi e del presente CCNL.

Ai sensi dell'art. 22, c. 5, [D.Lgs. 276/2003](#) i lavoratori somministrati devono invece essere inclusi nel calcolo dei dipendenti dall'utilizzatore ai fini dell'applicazione della normativa in tema di igiene e sicurezza del lavoro.

Art. 89 - Potere Direttivo e Disciplinare - Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Il datore di lavoro (l'Agenzia) rimane titolare di tale potere solo nella fase di assegnazione all'utilizzatore e nelle fasi precedenti e successive allo svolgimento della prestazione.

Lo sdoppiamento del potere direttivo nei termini suddetti comporta per il lavoratore un obbligo di diligenza nei confronti sia del somministratore sia dell'utilizzatore, verso il quale l'obbligo stesso è parametrato facendo riferimento ai lavoratori comparabili dipendenti dall'utilizzatore.

Anche il dovere di fedeltà trova attuazione nei riguardi tanto del somministratore che dell'utilizzatore.

Nei confronti di quest'ultimo si sostanzia prevalentemente nell'obbligo di astenersi dal compimento di atti suscettibili di arrecare pregiudizio all'organizzazione produttiva; viceversa nei confronti del somministratore la fedeltà del lavoratore si concretizza essenzialmente nell'obbligo di non concorrenza.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore, ma spetta all'utilizzatore il compito di comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare.

Art. 91 - Infortuni sul Lavoro - In caso di infortunio subito dal lavoratore somministrato è da escludersi la responsabilità della società di somministrazione, ove questa abbia delegato l'obbligo di formazione sui rischi sulla sicurezza all'utilizzatore.

Art. 92 - Salute e Sicurezza sul Lavoro - Il somministratore deve informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (c. 5, art. 23 [D.Lgs. 276/2003](#)); è rimessa all'autonomia delle parti contraenti la possibilità di trasferire tali obblighi in capo all'utilizzatore mediante il contratto di somministrazione, con l'unico limite di darne indicazione nel contratto di lavoro.

In capo all'utilizzatore grava poi un obbligo di informazione specifica, nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale; lo stesso utilizzatore è anche tenuto all'osservanza nei riguardi del lavoratore somministrato di tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza di cui al [D.Lgs. 81/2008](#).

Titolo XV (5°) Lavoro Parziale o Part-Time

Art. 96 - Trasformazione del contratto - Il datore di lavoro valuterà le possibilità di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time, in relazione alle esigenze

aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.
[...]

Al lavoratore è altresì riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, motivate dalla necessità di:

4. assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
5. accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
6. studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
7. accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

Nei casi di riconversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 60 giorni prima della data prevista di trasformazione a full time.

Negli altri casi in cui il lavoratore, il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno a tempo parziale, chieda di ritornare a full time, l'azienda, ove intenda procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, per le medesime mansioni, prenderà in considerazione in via prioritaria, ma non esclusiva le relative richieste, purché già presentate per iscritto.

Art. 97 - Clausole flessibili e clausole elastiche

[...]

Il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

1. patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex Legge 104/1992);
2. lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

[...]

Titolo XV (6°) Contratto Lavoro Intermittente

Art. 100 - Per prestazioni lavorative di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, è consentita la stipula del contratto di lavoro intermittente.

[...]

Titolo XV (7°) Lavoro Ripartito o Job Sharing

Art. 105 - È il contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato sia a tempo indeterminato ovvero

determinato.

[...]

Art. 106 - Trattamento Economico - Contribuzione Enmoa - Ai lavoratori ripartiti verrà applicata la normativa del presente CCNL. [...]

Titolo XV (8°) Telelavoro

Art. 107 - È prevista l'organizzazione del lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e l'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (lavoratore dipendente) e il datore di lavoro.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'azienda. In quanto compatibile il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

Art. 108 - Tipi di Telelavoro - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

1. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
2. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
3. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, sia esso domiciliare o remotizzato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Art. 109 - Diritti sindacali - Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda, al quale deve essere garantita la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Art. 110 - Trattamento economico - Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda con le medesime mansioni e/o qualifica. [...]

Art. 111 - Sicurezza sul Lavoro - Il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Qualora il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni previste dalla legge ed al telelavoratore è adeguata informazione in materia.

Per poter verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del telelavoratore, il datore di lavoro, il rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro richiedendone autorizzazione preventiva, qualora la prestazione sia svolta presso il domicilio del telelavoratore.

Titolo XV (9°) Lavoro a Progetto

Art. 112 - Forma Scritta - Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta (art. 62, c.1, [D.Lgs. 276/03](#)) e deve contenere, ai soli fini della prova, i seguenti elementi:

1. l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
2. descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
3. il risultato finale da conseguire;
4. corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
5. forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
6. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'azienda (art. 62 [D.Lgs. 276/2003](#)).

Nota a Verbale

Datore di lavoro e collaboratore a progetto possono chiedere la certificazione del contratto di lavoro agli enti bilaterali Erboa regionali, con le modalità previste dal presente CCNL.

Art. 114 - Sicurezza sul Lavoro - Se la prestazione si svolge nei luoghi di lavoro del committente, al collaboratore a progetto si applicano tutte le norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (art. 3, c. 7, [D.Lgs. 81/08](#)).

Titolo XV (10°) Titolari di Partita IVA

Art. 115 - Forma Scritta - La collaborazione dei titolari di partita IVA è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai soli fini della prova, i seguenti elementi:

1. l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione collaborativa;
2. descrizione della collaborazione, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
3. corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
4. forme di collaborazione con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
5. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'Azienda ([L. \[d.lgs.\] 81/2008](#))

In assenza di forma scritta, non sarà agevole (anche se sempre possibile), per il committente, dimostrare la riconducibilità della prestazione alla fattispecie contrattuale desiderata.

In assenza di una formalizzazione della collaborazione o di altri elementi idonei ricavabili in altro modo, provvederà a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato.

Art. 116 - Salute e Sicurezza sul Lavoro - Il datore di lavoro che mette a disposizione l'utilizzo di una postazione fissa è tenuto ad Informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che debbono svolgere (co. 5, art. 23 [D.Lgs. 276/2003](#)).

In capo al datore di lavoro grava poi l'obbligo di:

1. informazione specifica, nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica

speciale;

2. della tenuta all'osservanza nei riguardi del lavoratore di tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per La violazione degli obblighi di sicurezza di cui al [D.Lgs 81/2008](#) .

Titolo XVII Lavoratori Invalidi o Diversamente Abili

Art. 118 - Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente CCNL.

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della [Legge 12 marzo 1999, n. 68](#) e successive modifiche, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecniche - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamento di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'azienda verificherà le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché gli enti bilaterali Erboa organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel mercato del lavoro soggetti diversamente abili, favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

Titolo XVIII Occupazione Femminile

Art. 119 - Le Parti s'incontreranno periodicamente a livello nazionale e regionale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal proposito, saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

Titolo XIX Occupazione Stranieri

Art. 120 - Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le Parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente CCNL, compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le Parti infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le

ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengo di affidare all'Enboa e agli Erboa e al Formoa, un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

1. razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
2. attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
3. attuare programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizioni dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

Gli enti bilaterali Erboa regionali dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

4. la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
5. la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
6. l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Titolo XXII Mansioni Promiscue - Mutamento Mansioni - Jolly

Art. 125 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'azienda stessa.

[...]

Titolo XXIII Orario di Lavoro

Art. 126 - La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 del sabato.

Esemplificazione:

1. orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;

2. orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanale all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La Contrattazione Territoriale od Aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla Contrattazione Integrativa Territoriale od Aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 127 - Lavori Discontinui o Semplice Attesa - Per quelle occupazioni che richiedono, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'ente bilaterale Enboa sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista nel contratto d'assunzione di 45 ore ordinarie.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 del [D.Lgs 66/03](#), sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale della durata settimanale dell'orario di lavoro

Pertanto, il presente CCNL prevede, per tali lavoratori, il tetto massimo medio settimanale di lavoro (ordinario e straordinario), se calcolato nell'arco di 12 mesi, pari a 50 ore settimanali, purché la prestazione sia stata prevista nel contratto d'assunzione in tali termini e sia stata esplicitamente accettata dal lavoratore, con apposizione di doppia firma, così come previsto per le clausole c.d. "vessatorie".

[...]

Titolo XXIV Sospensione - Riduzione Orario Lavoro - Soste - Banca delle Ore

Art. 130 - Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 (una) ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 131 - Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, il datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

1. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
2. recuperare mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione,
3. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

4. superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
5. ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
6. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero, il datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate. Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 15% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della Banca delle Ore individuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente.

Le ore d'intensificazione si considerano agli affetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale, pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione.

La comunicazione di rarefazione o d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

Titolo XXV Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

Art. 132 - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articolo 3 del RD n. 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "Impiegato di I° livello", della classificazione di cui all'art. 122 del presente CCNL.

La Paga Base Nazionale Conglobata del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 32 ore mensili).

Salvo il caso di recupero, il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

Titolo XXVI Orario di Lavoro dei Minori

Art. 133 - Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di legge vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della [legge n. 977/1967](#) e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

Titolo XXVII Lavoro Domenicale - Festivo - Notturno

Art. 134 - [...]

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 136 - [...]

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Nota a Verbale - Applicazione del [D.Lgs. 66/2003](#).

È considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al [D.Lgs. 66/2003](#), quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le ore 05.00 del mattino in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del [D.Lgs. 66/2003](#), si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato [decreto legislativo](#), che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito

del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua.

Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione.

In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Titolo XXVIII Lavoro Straordinario

Art. 137 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

[...]

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Titolo XXXI Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale

Art. 140 - Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, di prossimità, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del [D.Lgs. 66/2003](#).

Nell'attesa della regolamentazione di quanto sopra riportato e fatte salve le ipotesi già convenute al II livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte verso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività,
6. aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari. In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

Art. 141 - Ai sensi di legge, il lavoratore dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24

(ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, lett. d) del [D.Lgs. 66/2003](#), nelle sue eccezioni:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+9 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di II livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a 20 (venti) ore.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10 per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 4 settimane / mese).

Titolo XXXV Maternità - Paternità

Art. 147 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela delle dipendenti lavoratrici madri.

[...]

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

[...]

Titolo XXXVIII Intervallo per la Consumazione dei Pasti

Art. 151 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

Titolo XLIII Ferie

Art. 156 - [...] Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

[...]

Titolo LI Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso

Art. 169 - Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta causa o per giustificato motivo", come appresso specificato:

A. Recesso per "giusta causa". Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore.

A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'azienda;
2. d'insubordinazione verso il datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato documento grave alle persone od all'azienda;

[...]

4. di danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi effettuato presso l'azienda;

[...]

B. Recesso per "giustificato motivo soggettivo". Si effettua per gravi inadempienze quali:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario.
2. le mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, provvedimenti diversi quali: richiami, multa e sospensione.

C. Recesso per "giustificato motivo oggettivo". [...]

Titolo LIII Indumenti - Attrezzi di Lavoro

Art. 175 - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modifica da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

[...]

Titolo LIV Tutela della Salute e della Integrità Fisica del Lavoratore Ambiente di Lavoro

Art. 176 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori devono:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 6. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 7. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;
 8. partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.
- Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire con apposito protocollo d'intesa una Commissione Paritetica composta da tre persone per ciascuna parte firmataria per realizzare quanto previsto dall'art. 51 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Titolo LVII Doveri del lavoratore dipendente Disposizioni Disciplinari

Art. 179 - Doveri del Lavoratore Dipendente - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

[...]

2. svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;

[...]

6. evitare nella maniera più assoluta di accedere all'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni datoriali o legislative;

7. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 180 - Disposizioni Disciplinari - I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;

2. rimprovero scritto;

3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;

4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

[...]

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

[...]

2. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

3. si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro o i compiti che rientrano nella declaratoria e/o nei

profili del proprio livello;

[...]

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

1. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
2. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

[...]

4. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

[...]

3. recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;

[...]

6. il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;

7. la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

[...]

9. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;

10. rissa nei luoghi di lavoro o grave offesa verso i compagni di lavoro;

11. comprovate molestie sessuali;

12. per riconosciuta e grave comportamento di mobbing;

13. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del [D.L. gs. 231/01](#)

, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

[...]

Titolo LXI Appalti

Art. 187 - Le Aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le aziende appaltatrici:

1. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
2. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici;

3. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;

4. la presentazione del DRC "Documenti Regolarità Contributiva", rilasciato da Inps, Inail ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DRC rilasciato dall'Enmoa se l'Azienda subappaltatrice applica il presente CCNL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui [D.Lgs. n. 81/2008](#) (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

5. all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti

nell'ambiente di lavoro;

6. alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della [legge n. 123/2007](#)

;

7. agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Azienda;

8. alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;

9. all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto 5) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione dell'appaltante.