

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTERSETTORIALE

Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza	Codice Contratto
CIFA Federlavoratori-CONFSAL	01/06/2025	31/05/2028	H03A

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	168 per 40 ore	- 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi - 45 ore per lavoratori con mansioni di semplice attesa o custodia

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Formazione professionalizzante Iniziale Art. 76	Al fine di offrire fin da subito un'occupazione stabile, attraverso un ordinario contratto a tempo indeterminato in luogo del contratto di apprendistato, anche al lavoratore privo di esperienza professionale pregressa e che pertanto necessita di una formazione professionalizzante iniziale. Il datore di lavoro assicura al suddetto lavoratore un periodo di formazione iniziale professionalizzante sulla base di uno specifico Piano Formativo Individuale (P.F.I.), di cui al successivo comma, finalizzato a fargli acquisire le necessarie conoscenze, abilità e competenze per lo svolgimento delle mansioni che gli sono state assegnate. Il datore di lavoro, anche per il tramite di un suo delegato, predispone un Piano Formativo Individuale (P.F.I.) sulla base del quale fornisce al lavoratore posto in formazione iniziale una specifica formazione On The Job, atta a fargli acquisire le competenze tecniche di profilo di base, le competenze trasversali e quelle digitali. Detta formazione è pianificata sulla base di un monte ore pari ad almeno 120 ore, che dovranno essere svolte durante l'orario di lavoro. La formazione per il lavoratore potrà essere finanziata anche con l'intervento dei fondi interprofessionali. Durante tale periodo, che non può essere superiore a 18 mesi, il datore di lavoro può corrispondere al lavoratore in formazione il trattamento economico stabilito per il livello inferiore a quello di inquadramento. Il regime retributivo in discorso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente contratto, salvo che sul trattamento di fine rapporto. Qualora il lavoratore venga licenziato, salvo che per giusta causa, nel termine di 36 mesi dalla data di assunzione, lo stesso ha diritto alla corresponsione in un'unica soluzione della differenza della retribuzione non percepita durante l'intero periodo. Dalla disposizione di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Progressione retributiva Art. 35	Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore ha diritto a scatti di anzianità, il cui ammontare espresso in misura percentuale, non inferiore al 2%, sul valore tabellare, la cui periodicità e numero massimo sono stabiliti nella Parte Settoriale. Nell'ambito di ciascun livello d'inquadramento, il lavoratore può chiedere l'attribuzione di un aumento retributivo per competenza, di valore pari ad uno scatto di anzianità, a seguito dell'acquisizione di un insieme di abilità che possano configurare il conseguimento di una delle seguenti tipologie di competenze: - competenza tecnica specifica del proprio profilo professionale; - competenza tecnica di tipo digitale; - competenza sociale di tipo trasversale. A tal fine il lavoratore è tenuto ad esibire la relativa attestazione rilasciata da Ente qualificato, oppure ad invocare il riconoscimento delle abilità acquisite nell'ambito della procedura, stabilita in sede bilaterale, di messa in trasparenza e certificazione della competenza. Il datore di lavoro può riconoscere al dipendente un aumento di merito rispetto al trattamento economico di base, in ragione del rendimento e dell'impegno del lavoratore. Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNIL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.
Tredicesima mensilità Art. 31	Nel mese di dicembre di ogni anno ai lavoratori è corrisposta, a titolo di tredicesima mensilità, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La tredicesima mensilità può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità, purché ciò sia espressamente previsto dal contratto individuale di lavoro.
Quattordicesima mensilità Parte settoriale	Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a tali effetti, come mese intero. I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità. Le parti convengono di promuovere presso i lavoratori la consapevolezza dell'importanza della previdenza complementare ricorrendo ad idonei strumenti di welfare previdenziale. In tale prospettiva si impegnano ad implementare soluzioni mirate a destinare, per intero o in quota parte, la quattordicesima mensilità alla previdenza integrativa.
Secondo livello di contrattazione (premi di produttività) Art. 3	La contrattazione collettiva integrativa aziendale riguarderà, di norma, le seguenti materie: a) l'adozione di piani aziendali di welfare contrattuale, nelle varie forme e tipologie (previdenziale, sanitario, sociale e solidale); b) la retribuzione premiale, definita attraverso una pluralità di parametri, quali la produttività, la qualità, la formazione, l'innovazione e la partecipazione dei lavoratori; c) la flessibilità dell'orario di lavoro; d) le condizioni particolari delle tipologie contrattuali di lavoro; e) la valutazione degli stati di crisi aziendale; f) le relazioni sindacali in azienda; g) il miglioramento degli ambienti di lavoro in termini anche di salute e sicurezza; h) le condizioni particolari dei cambi di appalto. 3.3. Accordi aziendali Saranno promossi e incentivati accordi aziendali integrativi finalizzati a: - garantire ai lavoratori un miglioramento dei trattamenti economici, l'ottenimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa e una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro; - garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva; - migliorare e accrescere la produttività e la competitività delle aziende, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi. A tal fine accordi aziendali faranno specifico riferimento a una pluralità di elementi rilevanti ai fini

	del miglioramento della competitività aziendale, quali ad esempio: - redditività, qualità, produttività, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva, occupazione, ricollocazione, migliore trattamento economico, welfare contrattuale, retribuzione premiale, formazione, salute e sicurezza, flessibilità dell'orario di lavoro, migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali criteri possono essere, in tutto o in parte, adattati in base alle specifiche esigenze aziendali. 3.4. Durata degli accordi integrativi aziendali Gli accordi integrativi aziendali hanno di norma durata triennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali. 3.5. Parti stipulanti Titolare del potere di stipulare il contratto collettivo aziendale è la Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.), costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza di R.S.A., le rappresentanze sindacali territoriali delle suddette organizzazioni. 3.6. Divieto di deroghe in peius Gli accordi decentrati, aziendali e territoriali, possono modificare e integrare le disposizioni del presente CCNIL soltanto in senso migliorativo. Eventuali deroghe peggiorative sono possibili soltanto nelle fasi di crisi o di ristrutturazione oppure di riorganizzazione aziendale. 3.7. Contrattazione collettiva integrativa territoriale La contrattazione collettiva territoriale rappresenta il livello intermedio di contrattazione collettiva tra il livello nazionale e quello aziendale potendo riguardare diversi ambiti geografici (regionale, provinciale o distretto industriale). Nel rispetto delle norme del presente CCNIL e dei principi che ispirano la contrattazione aziendale, la contrattazione territoriale può integrare le disposizioni ivi stabilite al fine di introdurre misure specifiche sulla base delle peculiarità produttive degli ambiti territoriali interessati. In particolare la contrattazione territoriale è finalizzata a: - aumentare la produttività e migliorare la competitività delle aziende del territorio, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi. - garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente. La contrattazione collettiva integrativa territoriale è di competenza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNIL.
Indennità di trasferta Parte settoriale	Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità, di entità non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto. Tale indennità è ridotta di 1/3 se il lavoratore non pernotta fuori sede. Per le missioni di durata superiore al mese e quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali, la suddetta indennità è ridotta del 10%.
Trasferimento Art. 49	È in facoltà del datore di lavoro disporre il mutamento del luogo della prestazione lavorativa del lavoratore, trasferendolo da una unità produttiva ad un'altra in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive. I trasferimenti collettivi formano oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune. In caso di trasferimento, il lavoratore ha diritto: - al rimborso delle spese vive sostenute e documentate per sé, per i familiari conviventi e per gli effetti personali; - limitatamente alla durata del viaggio, alla indennità di trasferta, come stabilita nella Parte Settoriale; - al rimborso delle eventuali spese sostenute per la risoluzione anticipata del contratto di locazione dell'abitazione di provenienza; - ad una indennità, se prevista dalla Parte Settoriale, avuto riguardo alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di residenza. Al lavoratore che venga trasferito dietro sua richiesta compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.
Lavoro straordinario Art. 39	Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive dovute per i giorni feriali e per i giorni festivi, come stabilite nella Parte Settoriale.
Lavoro notturno Art. 44	Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno: a. Per le aziende operanti nel settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00; b. Per le aziende operanti nel settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi il lavoro prestato tra le 23.00 e le 6.00. Il lavoro notturno è compensato con maggiorazione prevista nella Parte Settoriale.

	Lavoro festivo Art. 43	Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.
	Indennità di cassa e maneggio di denaro Art. 32	Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 6% della paga nazionale conglobata.
	Flessibilità orario contrattuale Art. 38	Al fine di accrescere la competitività nel mercato e le prospettive occupazionali, di incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e di assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le aziende possono attuare, in riferimento a un determinato periodo di durata non superiore a 12 mesi e nel rispetto della media settimanale dell'orario normale contrattuale, una flessibilità oraria adottando regimi di orari multi-periodali sulla base di una programmazione plurisettimanale che preveda l'esecuzione di orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale settimanale. Nell'ambito della programmazione oraria multi-periodale, la riduzione dell'orario settimanale normale in determinate settimane viene compensata da un eguale incremento dello stesso orario in altre settimane. I lavoratori interessati da tale programmazione percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale normale, sia nei periodi di riduzione che in quelli di corrispondente aumento dell'orario contrattuale. Le ore di lavoro prestate oltre l'orario programmato settimanalmente sono considerate ore di lavoro straordinario. Il datore di lavoro, con congruo preavviso, comunica per iscritto ai lavoratori interessati la programmazione dell'orario multi-periodale, comunicando, altresì, anticipatamente eventuali variazioni. Anche in regime di programmazione multi-periodale dell'orario di lavoro, la prestazione del lavoratore avviene nel rispetto dei limiti di durata massima settimanale.
	Permessi retribuiti e ROL Parte Settoriale	Come stabilito nella Parte Generale, è riconosciuta a tutti i lavoratori - "pro-capite" e su base annua - la quota di riduzione dell'orario/permessi ROL di 40 ore che si sommano alle 32 ore di permessi per le festività sopresse.
	Mutamento di mansioni Art. 29	Il datore di lavoro ha il potere di adibire il lavoratore a diverse mansioni nell'ambito del medesimo livello e categoria legale di inquadramento. In tali casi il lavoratore ha diritto a mantenere lo stesso trattamento economico in godimento, fatte salve le specifiche voci retributive correlate a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
ASSENZE	Trattamento economico per malattia Art. 55	Le aziende corrispondono al lavoratore, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, determinata come quota del normale trattamento economico complessivo netto: 100% per i primi tre giorni; 75% per i giorni dal 4° al 20° giorno; 100% per i giorni dal 21° in poi. Assenze brevi 100% per i primi tre giorni solo per il primo episodio 50% per i primi tre giorni solo per il 2° e 3° episodio
	Infortunio Art. 54	I lavoratori, soggetti all'assicurazione obbligatoria, hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza del normale trattamento economico complessivo netto. Le assenze, causate da malattia professionale o infortunio sul lavoro, sono computate nell'anzianità di servizio.
	Ferie Art. 47	26 giorni lavorativi
	Congedo di maternità Art. 101	Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera che avrebbe percepito.
	Congedo per gravi motivi familiari Art. 96	Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Congedo parentale Art. 104	Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 12 anni di vita. Tale periodo di astensione è riconosciuto: alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi. Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
Congedo matrimoniale Art. 90	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario che il datore di lavoro concederà, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Congedo per la formazione Art. 87	Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
Aspettativa Art. 99	L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.
Periodo di prova Art. 16	a. La durata massima del periodo di prova è stabilita in misura crescente secondo il progredire del livello di inquadramento: b. 45 giorni, per il primo livello; c. 60 giorni, per il secondo e terzo livello; d. 60 giorni, dal quarto al quinto livello di inquadramento; e. 90 giorni, il sesto livello; f. 180 giorni per i livelli successivi. g. Durata ridotta h. La durata del periodo di prova è ridotta della metà per i lavoratori che: i. abbiano prestato servizio per almeno un triennio presso altre aziende svolgendo le medesime mansioni; j. abbiano completato presso altre aziende l'apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione. k. Per il diritto alla riduzione del periodo di prova, i lavoratori dovranno presentare, all'atto dell'assunzione, gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti, che dovranno essere rilasciati dalle aziende in cui essi hanno prestato servizio o da enti terzi.

**Apprendistato
Art. 18 ss.**

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Possono essere stipulati i seguenti contratti di apprendistato:

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di primo livello;

apprendistato professionalizzante, di secondo livello;

apprendistato di alta formazione e ricerca, di terzo livello.

Le forme di apprendistato di cui alle lettere a) e c) integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Le norme di cui al presente articolo sono integrate dalle specifiche disposizioni previste per ciascuna tipologia di apprendistato di cui ai successivi articoli 19, 20 e 21.

Contenuto del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e, oltre alle informazioni di cui all'art.

14 del presente CCNIL, deve contenere:

il riferimento alla tipologia di apprendistato;

il livello di inquadramento dell'apprendista;

le mansioni a cui l'apprendista è adibito;

il livello di inquadramento che potrà essere acquisito al termine dell'apprendistato;

la durata del periodo di apprendistato;

il piano formativo individuale, con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione;

il nominativo del tutor o del referente aziendale assegnato all'apprendista.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal presente contratto per il livello di inserimento.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia risolto il rapporto, il periodo di prova si intende superato.

Durata e prosecuzione del rapporto

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo quanto previsto per l'apprendistato in cicli stagionali.

Terminato il periodo di formazione e addestramento, se nessuna delle parti recede ai sensi del comma che segue, il rapporto prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

La conferma in servizio a tempo indeterminato non si qualifica come una nuova assunzione e quindi non sussiste l'esigenza di rispettare il diritto di precedenza nei confronti di altri dipendenti interessati.

Risoluzione del rapporto

Per tutta la durata del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo di recesso. Nel caso in cui il licenziamento dell'apprendista non risulti fondato su una giusta causa o un giustificato motivo, si applica la normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa che rilascia il titolo di studio.

Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il recesso del lavoratore è regolato dalla disciplina vigente in materia di dimissioni dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e deve essere manifestato attraverso la prescritta procedura telematica, salva l'ipotesi dell'art. 71 del presente CCNIL.

Definizione dei Piani Formativi Individuali

Il Piano Formativo Individuale deve recare, oltre ai contenuti formativi, anche la specifica formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa al regime normativo lavoristico di riferimento, ivi compresi i criteri di inquadramento economico- professionali.

Nell'apprendistato professionalizzante, i Piani Formativi Individuali sono definiti sulla base dello schema predisposto da apposita Commissione paritetica nazionale, eventualmente costituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale, in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica ai fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dal

lavoratore apprendista.

. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato nel corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché del tutor aziendale. Di tale modifica deve essere data comunicazione alla Commissione paritetica nazionale.

Sia nell'apprendistato di primo livello che in quello di terzo livello, il Piano Formativo

m.

.

. Individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. L'offerta formativa pubblica è pari ad un monte ore non superiore a 120 ore nel triennio.

. Tutor aziendale

. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor, che deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

. Il tutor aziendale deve essere nominativamente indicato nel Piano Formativo Individuale ed ha i seguenti compiti:

. favorire l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nel contesto lavorativo dell'azienda;

. contribuire alla definizione del piano formativo individuale;

. affiancare l'apprendista nel percorso formativo;

w. verificare la progressione dell'apprendimento;

. attestare, anche ai fini dell'art. 46, c. 2, d.lgs. n. 81/2015, il percorso formativo dell'apprendista, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

. Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, le funzioni di tutor aziendale dell'apprendistato possono essere svolte anche dallo stesso imprenditore, da un socio o da un familiare coadiuvante, purché sempre in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

. Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato

a. Il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non più di tre apprendisti per ogni due lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

b. Il datore di lavoro che occupa meno di dieci dipendenti può assumere direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, un apprendista per ogni lavoratore specializzato e qualificato in servizio.

c. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

d. Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

e. Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

. risolti per recesso durante il periodo di prova;

g. cessati per licenziamento per giusta causa;

h. risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

.

k. In caso di violazione del limite di stabilizzazione, tutti gli apprendisti assunti in più sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

. Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

mm. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato che abbia già svolto un precedente periodo di apprendistato presso altro datore di lavoro, viene garantito il riconoscimento di tale periodo ai fini del completamento dell'apprendistato. Tale riconoscimento ha luogo soltanto qualora il precedente apprendistato abbia riguardato le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto e non sia intercorso tra i due rapporti un periodo superiore ad un anno.

n. Gratifica natalizia per l'apprendista

o. Il datore di lavoro corrisponde all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, la tredicesima mensilità.

p. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

q. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

r. Obblighi del datore di lavoro

s. Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

t. dare effettiva esecuzione a quanto previsto nel piano formativo, provvedendo alla formazione dell'apprendista e garantendo le condizioni per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze idonee al conseguimento della qualifica indicata nel contratto;

u. non adibire l'apprendista a compiti e attività non attinenti al piano formativo;

v. garantire la presenza di un tutor o di un referente aziendale;

ww. applicare tutte le norme in vigore in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

x. dare atto che con l'assunzione l'apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro, tenuto ai sensi della normativa vigente;

y. accordare all'apprendista i permessi occorrenti per lo svolgimento della formazione, anche esterna all'azienda;

z. accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

aa. Doveri dell'apprendista

bb. Costituiscono doveri dell'apprendista:

cc. seguire le istruzioni e le indicazioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale;

dd. prestare la sua opera con la massima diligenza;

ee. uniformarsi alle prescrizioni fornite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in

f.

gg.

hh. occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa;

i. frequentare i corsi relativi alla formazione professionale;

j. osservare le norme disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali anche riguardo ai doveri di riservatezza e di fedeltà.

kk. Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità

l. In caso di assenza per congedo di maternità o di paternità, il termine finale del rapporto di apprendistato subisce uno slittamento pari alla durata della sospensione dal lavoro, in quanto i periodi di congedo non possono essere computati ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

mmm. Previdenza e assistenza sociale obbligatoria

nn. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

oo. Finanziamento della formazione dell'apprendista

pp. La formazione degli apprendisti può essere finanziata attraverso l'intervento dei Fondi interprofessionali.

qq.

rr. ART 19 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (DI 2° LIVELLO)

ss. Definizione

tt. Con tale tipologia di contratto di apprendistato possono essere assunti a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, i soggetti che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni affinché conseguano, in ambiente di lavoro, una qualificazione professionale valida ai fini contrattuali, perché determinata sulla base dei profili professionali previsti, per ciascun settore di riferimento nella Parte Settoriale.

uu. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

vv. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche ricomprese tra il secondo livello e il settimo, per la durata massima di tre anni.

www. Per le qualifiche rientranti nel settimo livello, l'apprendistato professionalizzante è ammesso per la durata massima di due anni.

xx. Per i profili professionali relativi al settore dell'artigianato la durata massima è di cinque anni. Il contratto deve indicare il livello che verrà conseguito dal lavoratore al termine dell'apprendistato, di seguito indicato come livello finale.

yy. Il Piano Formativo Individuale indica anche le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche secondo le linee guida definite dalla Commissione di cui al precedente comma 18.6.

zz.

aaa. Attribuzione della qualifica

bbb. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

ccc. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal presente CCNIL ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

ddd. Formazione dell'apprendista

eee. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è erogata secondo quanto previsto dal Piano Formativo Individuale.

ff. L'attività formativa è pertanto modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che l'apprendista/lavoratore è chiamato a svolgere e può assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che il lavoro sia di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione.

	ggg. La formazione è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro. hhh. Apprendistato in cicli stagionali ii. Le Parti firmatarie concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. jj. La durata del contratto di apprendistato può essere legata al ciclo delle stagioni. kkk. I datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali possono assumere, ai sensi dell'art. 44, comma 5, del d.lgs. n. 81 del 2015, apprendisti con contratti di lavoro a termine. ll. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato in più stagioni attraverso una serie di rapporti stagionali non inferiori ai quattro mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. mmm. Nel caso di apprendistato stagionale, la durata del percorso formativo dell'apprendista dovrà essere proporzionata rispetto all'effettiva durata del rapporto contrattuale. nnn. L'apprendista che abbia svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la ooo. ppp. qqq. stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti, salvo che si tratti di lavoratore licenziato rrr. dall'azienda per giusta causa. sss. Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono prevedere, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. ttt. Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono, altresì, prevedere una più specifica individuazione della stagionalità, la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto stabilito nel presente comma.
Contratto a tempo determinato Art. 17 ss.	Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, la cui durata è predeterminata dalle parti al momento della stipula. Il contratto deve essere redatto per iscritto e stipulato antecedentemente o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa. In mancanza dell'indicazione del termine, il contratto deve ritenersi a tempo indeterminato sin dall'origine. Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Patto di prova Può essere pattuito un periodo di prova in misura non superiore ad un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In base alla durata del contratto di lavoro, il periodo di prova non potrà, comunque, superare nel minimo e nel massimo le seguenti durate: - nei rapporti fino a 6 mesi: da un minimo 2 a un massimo 15 giorni di prova; - nei rapporti superiori a 6 mesi e inferiori a 12 mesi: il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni; - nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi. Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova. Recesso e risoluzione ante-tempus Il datore di lavoro e il lavoratore non possono recedere dal contratto a termine prima del termine finale, a meno che non si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c. Le ipotesi in cui il datore di lavoro può recedere dal contratto a termine sono: - infrazioni disciplinari o altri comportamenti del lavoratore che determinano il venir meno del vincolo fiduciario e non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa); - impossibilità sopravvenuta, ossia per un evento che non è imputabile al datore di lavoro e che non gli è stato possibile evitare e, comunque, con un preavviso di almeno 15 giorni. Al di fuori delle suindicate ipotesi a) e b), la risoluzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine finale comporta per il datore di lavoro il pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni dovute fino alla scadenza del termine contrattualmente previsto.

Il lavoratore può recedere anticipatamente dal contratto a termine, rassegnando le dimissioni volontarie, per "giusta causa" ovvero per un fatto di gravità tale da far venir meno il vincolo di fiducia sussistente tra le parti in misura tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto a dimettersi per giusta causa, ad esempio, in caso di mancato pagamento della retribuzione prolungato per almeno 3 mesi, di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro, di illegittimo demansionamento e di illegittima decurtazione della retribuzione. In tale ipotesi il lavoratore non è tenuto a osservare il periodo di preavviso, ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso, nonché ad un'ulteriore indennità risarcitoria pari a 3 mensilità di retribuzione.

Tale indennità risarcitoria è elevata a 6 mensilità di retribuzione nei casi di mobbing, di comportamento penalmente rilevante, di molestie e di discriminazioni sul luogo di lavoro.

In ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore a termine protratta per più di 15 giorni, il datore di lavoro può comunicare l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tal caso il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie del lavoratore, come previsto dalla legge e dall'art. 71 del presente CCNIL.

Tale disposizione non si applica qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Casi di divieto di assunzione a termine

È vietata l'assunzione a termine:

per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

finalizzata all'adibizione del lavoratore a termine alle stesse mansioni disimpegnate da dipendenti che risultino sospesi o ad orario ridotto in regime di cassa integrazione, ovvero da prestatori di lavoro licenziati in forza di procedure di licenziamento collettivo attivate, nei sei mesi precedenti, presso la medesima unità produttiva, salvo che l'assunzione a termine sia effettuata per sostituire dipendenti assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Durata massima del primo contratto

Il primo contratto a termine tra le parti non può avere una durata superiore ai dodici mesi e non necessita di causali.

Causali per i contratti superiori ai 12 mesi

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

eccezionali o particolari esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttivo- commerciale, opportunamente specificate nel contratto individuale di lavoro;

esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti temporaneamente.

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;

il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;

in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omesso il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

Rinnovi e limite temporale

Una volta stipulato e portato a compimento un contratto a termine e qualora ricorrano le esigenze di cui al precedente comma, lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto a termine (c.d. "rinnovo"). Qualora con il contratto di rinnovo venga superata la soglia dei 12 mesi, considerando tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti, è necessaria l'apposizione della causale.

Il limite temporale massimo di 24 mesi previsto per il singolo contratto deve intendersi raggiunto anche sommando la durata di più contratti a termine, a prescindere dall'intervallo temporale intercorso tra un contratto e l'altro, a condizione che i contratti a termine siano intervenuti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e di uguale categoria legale e considerando, nel computo, anche eventuali contratti di somministrazione.

La modifica del livello di inquadramento del lavoratore o della categoria legale ex art. 2095 c.c., esclude, ai fini del calcolo complessivo della durata massima dei 24 mesi, i contratti precedentemente conclusi con qualifica diversa.

In presenza di gruppi di imprese, il limite temporale massimo di 24 mesi non è riferibile al gruppo

in quanto tale, ma all'azienda titolare del contratto di lavoro.

Deroga legale al limite massimo di durata

Raggiunto il limite di durata massima di 24 mesi, le parti possono avviare la procedura autorizzatoria per la deroga al limite massimo e stipulare, così, un ulteriore contratto della durata non superiore a 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Percentuale massima di contratti a termine

Il numero di contratti a termine che annualmente possono essere stipulati non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Entro tale limite, quindi, è possibile assumere lavoratori sia direttamente con contratto a tempo determinato, sia indirettamente con contratti di somministrazione a termine.

L'eventuale frazione di unità derivante dalla percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, possono essere assunti fino a un massimo di 5 lavoratori con contratto a termine, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Esenzioni dai vincoli di contingentamento

Sono esenti dai limiti numerici i contratti a termine stipulati:

per la sostituzione di lavoratori assenti;

per lo svolgimento di attività stagionali;

nella fase di avvio di nuove attività per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, anche in misura non uniforme in relazione ad aree geografiche o a comparti merceologici;

per le imprese start-up innovative;

per la realizzazione di specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi od opere audiovisive;

per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;

con i lavoratori di età superiore a 50 anni di età;

con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, aventi durata non superiore a 1 anno;

con i lavoratori assunti con contratto di politica attiva (P.A.L.);

nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva decentrata.

Proroghe e durata massima dei rapporti

La proroga del contratto a termine deve avere forma scritta. Nei primi dodici mesi, il contratto a termine può essere prorogato liberamente, su accordo delle parti, senza apposizione di causale. Successivamente, il contratto può essere prorogato solo in presenza delle causali di cui al

precedente comma 17.6.

In violazione di dette disposizioni, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per la proroga è sempre necessario il consenso del lavoratore. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti stipulati tra le parti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. La proroga deve avvenire prima della scadenza del termine originario dello stesso contratto e non comporta l'interruzione del rapporto di lavoro.

Le imprese start-up innovative, ai sensi della legge n. 221/2012, non sono assoggettate ai limiti imposti in materia di proroga, per il periodo:

di 4 anni dalla costituzione della società;

di 2 o 3 anni dalla costituzione per le società di cui al comma 3 dell'art. 25 del decreto- legge 18 ottobre 2012, n. 179.

Intervalli tra un contratto e l'altro

In caso di stipula di un nuovo contratto a termine, il lavoratore può essere riassunto a termine dopo un intervallo di tempo pari a:

10 giorni se il contratto precedente aveva una durata non superiore a 6 mesi;

20 giorni se il contratto precedente aveva una durata superiore a 6 mesi.

Qualora non vengano rispettati i suddetti intervalli temporali, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

La disciplina sugli intervalli non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali, alle imprese start-up innovative e ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione. Non si applicano gli intervalli previsti tra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi.

Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato

L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato, in

proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.

Prosecuzione di fatto dopo la scadenza

Ferme restando le regole sulla durata massima del contratto a termine, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato senza che le parti lo abbiano espressamente concordato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Ferie annuali

Il dipendente ha diritto a un numero di giorni di ferie retribuite proporzionate al servizio effettivamente prestato. A tal fine, ogni mese di servizio dà diritto a 1/12 del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero.

Parità di trattamento

Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.

Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato

Il lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in ragione di uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 3 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto, purché l'assunzione avvenga con le stesse mansioni espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il diritto di precedenza nell'assunzione spetta, altresì, alla lavoratrice in maternità con contratto a termine. In tale caso il periodo di congedo di maternità obbligatorio è computato come attività lavorativa, concorrendo a far maturare il periodo di attività lavorativa di 3 mesi utile per fruire del diritto di precedenza (almeno 6 mesi).

Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità hanno, altresì, diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, purché le mansioni siano le stesse di quelle già svolte nei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, a prescindere dalla durata del pregresso rapporto a termine, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto. Qualora il datore di lavoro effettui un'assunzione a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore assunto a termine senza rispettare il diritto di precedenza, il lavoratore pretermesso ha diritto al risarcimento del danno subito.

Il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, entro 3 mesi se stagionale.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che hanno maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori con il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si estingue.

Informativa sui contratti a termine

Il datore di lavoro è tenuto a fornire con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, le informazioni circa il numero di contratti a termine in essere presso ogni unità produttiva.

Il datore di lavoro informa tempestivamente l'Ente bilaterale di riferimento e le rappresentanze sindacali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

Formazione

È rimessa agli Enti bilaterali di riferimento la predisposizione degli strumenti per agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata, per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale, attraverso la formazione, anche finanziata dai fondi interprofessionali.

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

Stagionalità nei contratti a tempo determinato

Si considerano attività stagionali:

- quelle indicate dal D.P.R. n. 1525/1963;
- quelle che osservano uno o più periodi di chiusura nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa vigente;
- quelle organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi

**Contratto a tempo parziale
Art. 24 ss.**

dell'anno nonché a esigenze tecnico-produttive; -quelle collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura ovvero in ragione delle loro particolari modalità di esecuzione, hanno carattere stagionale. Il carattere stagionale del contratto a termine esclude la necessità delle causali, dell'applicazione del limite massimo di 24 mesi, dei limiti percentuali nonché degli intervalli minimi tra la scadenza di un contratto e la stipula del contratto successivo. I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati oppure rinnovati con riferimento alla generalità delle attività, dunque, in assenza delle causali di cui al precedente comma 17.6.	Il contratto di lavoro subordinato, anche a termine, può essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale. Rientrano nella tipologia del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dalla legge. Il contratto di lavoro part-time può essere: orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è distribuita su ciascun giorno della settimana; verticale, quando la prestazione è resa a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno; - misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la modalità orizzontale che quella verticale. Forma e contenuto del contratto Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta. Nel contratto deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In mancanza della determinazione della durata, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto a tempo pieno. Organizzazione del lavoro Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata su turni, la collocazione temporale dell'orario avviene mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite. Clausole elastiche Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata. Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, comportano una maggiorazione minima del 36,5% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se: è lavoratore studente; è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative; assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità; convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap. Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro. Lavoro supplementare Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato. Il datore di lavoro può richiedere, con congruo preavviso, prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, fatte salve diverse intese tra le parti. Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se: motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; richiesto per intervenuta calamità. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
---	---

	Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 35% della normale retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Lavoro straordinario nel tempo parziale Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale a tempo pieno, nonché orario di lavoro supplementare. Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno. Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario Nel contratto di lavoro a tempo parziale, i limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario sono proporzionalmente ridotti rispetto ai limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, di cui al presente CCNIL.
Contratto di somministrazione Art. 23	In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015. Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.
CO.AS.CO Art. 122	Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1 % da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda. Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Ente bilaterale EPAR Art. 80 e Parte Settoriale	Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 1% di paga base conglobata. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto. Le quote rimosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.
Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Parte Settoriale	L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, nonché tutte le altre informazioni utili, sono contenute nei Regolamenti del Fondo stesso, reperibili sul sito web www.sanarcom.it. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 30 per dodici mensilità. L'E.D.R. Rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

