

**Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”
sottoscritto il 26 giugno 2018 tra ANPIT, CEPI, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, PMI ITALIA,
UAI - TCS, UNICA con CISAL Terziario, CIU e CISAL**

La presente Sintesi ha lo scopo di agevolare le Parti interessate (Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.) nella consultazione e corretta applicazione del testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del CCNL “Terziario Avanzato”.

Pertanto, essa NON potrà sostituirsi al CCNL depositato presso il CNEL che, integrato dalle eventuali successive Interpretazioni Autentiche e/o Accordi Sindacali Nazionali, è sempre aggiornato nel sito: **www.enbic.it** quale **Testo Ufficiale** in tutti i casi di controversie o di verifica puntuale sull'estesa ed aggiornata previsione contrattuale.

PREMESSA SULLA CORRETTA APPLICAZIONE DEL CCNL “TERZIARIO AVANZATO”

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre le altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro subordinato instaurato (tempo pieno o parziale, determinato ecc.), dovranno confermare l'applicazione del CCNL “Terziario Avanzato”, secondo il formulario di seguito proposto:

“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto di lavoro.

Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che l'instaurando rapporto di lavoro, fatte salve le clausole di miglior favore già individualmente concordate fino a concorrenza dei trattamenti collettivi previsti, sia regolato dal Contratto “Terziario Avanzato” sottoscritto il 26 Giugno 2018 tra ANPIT, CEPI, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI - TCS e UNICA con l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario e CIU.

Pertanto, per tutti i diritti e i doveri non definiti nel presente Contratto Individuale di Lavoro, così come per il Codice Disciplinare, si farà riferimento al predetto CCNL ed ai successivi rinnovi e/o Accordi Integrativi.”

In caso di prima applicazione del CCNL, a Lavoratori già assunti con altro Contratto, il Datore di lavoro dovrà informare i propri dipendenti del cambio di CCNL, secondo il formulario di seguito proposto:

“Si comunica che dal (indicare data d'iscrizione, esempio 1° Giugno 2018) l'Azienda si è iscritta all'Associazione Datoriale (indicare un'Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Terziario Avanzato”) e, pertanto, dal (data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Luglio 2018) intende applicare ai rapporti di lavoro con i propri Dipendenti il CCNL “Terziario Avanzato” sottoscritto il 26/06/2018 dalla stessa Associazione Datoriale con l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario - CIU.

Considerato che il CCNL di provenienza e quello “Terziario Avanzato” prevedono diversi livelli, Parametri Retributivi, Declaratorie, Profili professionali e Trattamenti economici contrattuali, sarà necessario ridefinire l'inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte. Pertanto, si conferma che per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, tale nuovo inquadramento professionale, avverrà nel rispetto del mantenimento del preesistente trattamento economico annuale complessivo (RAL), ripartendolo tra le mensilità e le voci retributive previste dal nuovo CCNL. Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull'Allineamento Contrattuale dell'art. 323 del CCNL “Terziario Avanzato”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione (si dovranno allegare le previsioni dell'art. 323 del CCNL).”

1) Parti sottoscrittici e applicabilità del CCNL “Terziario Avanzato”

<p>Associazioni Datoriali:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ANPIT: <i>Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario</i> • CEPI: <i>Confederazione Europea Piccole Imprese</i> • CIDEC: <i>Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti</i> • CONFIMPRENDITORI: <i>Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti</i> • PMI ITALIA: <i>Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese</i> • UAI-TCS: <i>Unione del Terziario, Commercio e Servizi</i> • UNICA: <i>Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato</i>
<p>Organizzazioni Sindacali:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C.I.S.A.L. Terziario: <i>Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo</i> • CIU: <i>Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali</i> • Con l'assistenza di C.I.S.A.L.: <i>Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</i>
<p>Validità:</p>	<p>Dal 1° Luglio 2018 al 30 Giugno 2021, sia per la parte economica che normativa.</p>
<p>Sfera di applicazione:</p>	<p>1) Consulenze avanzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulenza avvio nuove attività, conversioni, trasformazioni, esternalizzazioni, delocalizzazioni, sviluppo mercati internazionali • Consulenza per bandi e gare pubbliche • Consulenza per accesso al credito, ai finanziamenti e/o ai fondi sociali pubblici, leasing • Centro Studi analisi e strategie • Altre Consulenze avanzate similari <p>2) Informatica specialistica - I.C.T.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizi d'informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione e assistenza di software informatici • Aziende di progettazione, consulenza informatica, comunicazione digitale e virtuale • Altri Servizi di Informatica specialistica - I.C.T. similari

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<i>Segue Sfera di applicazione</i>	<p>3) Servizi Avanzati:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aziende di design, grafica, progettazioni e allestimenti• Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità• Società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte• Aziende che effettuano ricerche di mercato, ricerche economiche, sondaggi di opinione, servizi marketing• Consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa• Agenzie di pubblicità e relazioni pubbliche• Altri Servizi avanzati similari <p>4) Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti</p>
Condizioni per la legittima applicabilità del CCNL:	<ol style="list-style-type: none">1. Iscrizione dell’Azienda ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle previste quote Co.As.Co.2. Iscrizione dei dipendenti da parte dell’Azienda presso l’En.Bi.C. (Ente Bilaterale Confederale) e, per la formazione dei Dirigenti e Quadri, presso l’ENBITAL, con i relativi versamenti delle previste quote3. Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL, ivi compreso il Welfare Contrattuale4. Rispetto delle previsioni legali in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi

2) Classificazione del Personale nel CCNL “Terziario Avanzato”

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un’unica Scala Classificatoria articolata su **10** (dieci) **livelli**.

L’inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando il livello professionale delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni previste dal presente CCNL. Pertanto, l’inquadramento negli 8+2 (otto più due) livelli **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che come previsto dalla nuova stesura dell’art. 2103 c.c., l’Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse siano comprese nello stesso livello dell’inquadramento professionale riconosciuto e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.** Le caratteristiche dei vari livelli d’inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 239 a 246. Le pagine indicate sono quelle del CCNL a stampa.

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Dirigenti: Sintesi della Classificazione dei Dirigenti (artt. 239 e 243 del CCNL)

Quadri: Sintesi della Classificazione dei Quadri (artt. 239 e 243 del CCNL)

Quadri: Principali Esemplicazioni	Direttore Generale; Direttore/Consulente Amministrativo; Responsabile/ Consulente Commerciale; Responsabile/Consulente Tecnico; Responsabile/ Consulente Ricerca e Sviluppo; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.
--	--

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A1 (artt. 239 e 243 del CCNL)

Livello A1: Principali Esemplicazioni	<p>Ruoli Generali: Direttore Generale; Direttore/Consulente Amministrativo - Finanziario e Assicurativo; Direttore/Consulente del Personale; Direttore/Consulente Commerciale; Direttore/Consulente Sistemi Informativi; Direttore/Consulente Tecnico Impianti e Manutenzioni - Direttore/Consulente Tecnico Progetti, Ricerca e Sviluppo; Direttore/Consulente Approvvigionamenti e Logistica.</p> <p>Ruoli I.C.T.: Responsabile Allineamento Strategia IS e di Business (<i>I.S. and Business Strategy Alignment</i>); Sviluppatore del Business Plan (<i>Business Plan Development</i>); Progettista di Architetture (<i>Architecture Design</i>); Responsabile Monitoraggio degli orientamenti Tecnologici (<i>Technology Trend Monitoring</i>); Responsabile Innovazione (<i>Innovating</i>); Responsabile Sviluppo Strategia per la Sicurezza Informatica (<i>Information Security Strategy Development</i>); Sviluppatore Strategia della Qualità I.C.T. (<i>I.C.T. Quality Strategy Development</i>); Responsabile dell'Informazione e della Conoscenza (<i>Information and Knowledge Management</i>); Identificatore dei fabbisogni (<i>Needs Identification</i>); Responsabile del Cambiamento del Business (<i>Business Change Management</i>); Responsabile dei Sistemi Informativi (<i>I.S. Governance</i>); Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
--	---

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A2 (artt. 239 e 243 del CCNL)

<p>Livello A2: Principali Esemplicazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Responsabile Servizi Amministrativi; Responsabile Controllo di Gestione; Responsabile Qualità; Responsabile del Personale; Capo Servizio Legale e Contenzioso; Capo Servizio Area Manager; Responsabile dei Sistemi Informativi; Capo Servizi Tecnici, Progettazione, Manutenzioni e Impianti; Capo Servizio Project Manager; Capo Servizio Product Manager; Responsabile Approvvigionamenti e Logistica.</p> <p>Ruoli I.C.T.: Responsabile Allineamento Strategia IS e di Business (<i>I.S. and Business Strategy Alignment</i>); Responsabile dei livelli di servizio (<i>Service Level Management</i>); Sviluppatore del Business Plan (<i>Business Plan Development</i>); Progettista di Architetture (<i>Architecture Design</i>); Responsabile Monitoraggio degli orientamenti Tecnologici (<i>Technology Trend Monitoring</i>); Responsabile Sviluppo Sostenibile (<i>Sustainable Development</i>); Responsabile Innovazione (<i>Innovating</i>); Responsabile Integrazione dei Componenti (<i>Component Integration</i>); Responsabile Testing (<i>Testing</i>); Responsabile Ingegneria dei Sistemi (<i>Systems Engineering</i>); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (<i>Problem Management</i>); Responsabile Sviluppo Strategia per la Sicurezza Informatica (<i>Information Security Strategy Development</i>); Sviluppatore Strategia della Qualità I.C.T. (<i>I.C.T. Quality Strategy Development</i>); Responsabile Acquisti (<i>Purchasing</i>); Responsabile della Gestione del Contratto (<i>Contract Management</i>); Sviluppo del Personale (<i>Personnel Development</i>); Responsabile dell'Informazione e della Conoscenza (<i>Information and Knowledge Management</i>); Identificatore dei fabbisogni (<i>Needs Identification</i>); Responsabile Marketing Digitale (<i>Digital Marketing</i>); Responsabile Formulazione delle Previsioni (<i>Forecast Development</i>); Responsabile Gestione del rischio (<i>Risk Management</i>); Responsabile Gestione delle Relazioni (<i>Relationship Management</i>); Responsabile Miglioramento dei Processi (<i>Process Improvement</i>); Responsabile Qualità I.C.T. (<i>I.C.T. Quality Management</i>); Responsabile del Cambiamento del Business (<i>Business Change Management</i>); Responsabile della Sicurezza dell'Informazione (<i>Information Security Management</i>); Responsabile dei Sistemi Informativi (<i>I.S. Governance</i>); Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
---	---

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B1 (artt. 239 e 243 del CCNL)

<p>Livello B1: Principali Esempificazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Capo Ufficio Contabilità; Capo Ufficio Controllo di Gestione; Capo Ufficio Qualità; Capo Ufficio Personale, Paghe e Contributi - Capo Ufficio Selezione e Formazione; Capo Ufficio Area Manager; Capo Ufficio Settore informatico; Capo Ufficio Sistemi Informativi; Capo Ufficio Disegni e Progetti - Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD/CAM; Capo Reparto Manutenzione e Installazione Impianti; Capo Ufficio Approvvigionamenti; Responsabile di <i>Call Center</i> - Responsabile Servizio di Prenotazione - Responsabile Sedi Congressuali; Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale; Operatore di Vendita di Prima Categoria.</p> <p>Ruoli I.C.T.: Responsabile dei livelli di servizio (<i>Service Level Management</i>); Sviluppatore del Business Plan (<i>Business Plan Development</i>); Progettista di Architetture (<i>Architecture Design</i>); Progettista di Applicazioni (<i>Application Design</i>); Responsabile Sviluppo Sostenibile (<i>Sustainable Development</i>); Sviluppatore di Applicazioni (<i>Application Development</i>); Responsabile Integrazione dei Componenti (<i>Component Integration</i>); Responsabile Testing (<i>Testing</i>); Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione (<i>Solution Deployment</i>); Responsabile della Produzione della documentazione (<i>Documentation Production</i>); Responsabile Ingegneria dei Sistemi (<i>Systems Engineering</i>); Assistenza all’Utente (<i>User Support</i>); Gestore Supporto alle modifiche/evoluzioni del sistema (<i>Change Support</i>); Responsabile Erogazione del servizio (<i>Service Delivery</i>); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (<i>Problem Management</i>); Gestore Fornitura dei Servizi di Formazione (<i>Education and Training Provision</i>); Responsabile Acquisti (<i>Purchasing</i>); Sviluppatore dell’Offerta (<i>Sales Proposal Development</i>); Responsabile della Gestione del Contratto (<i>Contract Management</i>); Sviluppo del Personale (<i>Personnel Development</i>); Responsabile dell’Informazione e della Conoscenza (<i>Information and Knowledge Management</i>); Identificatore dei fabbisogni (<i>Needs Identification</i>); Responsabile Marketing Digitale (<i>Digital Marketing</i>); Responsabile Formulazione delle Previsioni (<i>Forecast Development</i>); Responsabile Gestione del rischio (<i>Risk Management</i>); Responsabile Gestione delle Relazioni (<i>Relationship Management</i>); Responsabile Miglioramento dei Processi (<i>Process Improvement</i>); Responsabile Qualità I.C.T. (<i>I.C.T. Quality Management</i>); Responsabile del Cambiamento del Business (<i>Business Change Management</i>); Responsabile della Sicurezza dell’Informazione (<i>Information Security Management</i>); Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
--	---

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/a Gestore (artt. 239 e 243 del CCNL)

<p>Livello B2/a Gestore: Principali Esemplificazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Addetti Assistenza Clienti - Traduttori - Preventivisti; Realizzatore di Campagne promozionali; Responsabile Progettisti e Montatori/Manutentori; Operatore di Vendita di Seconda Categoria; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
<p>Livello B2/b Specialista e Coordinatore: Principali Esemplificazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Impiegato Specialista in Area: Amministrativa, Approvvigionamenti/Acquisti, Personale, Tecnica progetti, Tecnica impianti, Informatica, Logistica, Qualità; Tecnico/commerciale - Traduttore multilingue; Interprete simultaneo; Responsabile Artistico - <i>Art Director</i>; Redattore prodotti multimediali - <i>Copy Writer</i>; Responsabile Ufficio Stampa; Responsabile Pubblicità - <i>Web Advertising Manager</i>; Responsabile progettazione dell'esperienza utente - <i>User Experience Designer</i>; Conduttore impianti termici di Prima categoria; Capo Squadra Riparatori.</p> <p>Ruoli I.C.T.: Progettista di Applicazioni (<i>Application Design</i>); Sviluppatore di Applicazioni (<i>Application Development</i>); Responsabile Integrazione dei Componenti (<i>Component Integration</i>); Responsabile Testing (<i>Testing</i>); Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione (<i>Solution Deployment</i>); Responsabile della Produzione della documentazione (<i>Documentation Production</i>); Assistenza all'Utente (<i>User Support</i>); Gestore Supporto alle modifiche/evoluzioni del sistema (<i>Change Support</i>); Responsabile Erogazione del servizio (<i>Service Delivery</i>); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (<i>Problem Management</i>); Gestore Fornitura dei Servizi di Formazione (<i>Education and Training Provision</i>); Responsabile Acquisti (<i>Purchasing</i>); Sviluppatore dell'Offerta (<i>Sales Proposal Development</i>); Responsabile della Gestione del Contratto (<i>Contract Management</i>); Sviluppo del Personale (<i>Personnel Development</i>); Responsabile Marketing Digitale (<i>Digital Marketing</i>); Responsabile Qualità I.C.T. (<i>I.C.T. Quality Management</i>); Responsabile della Sicurezza dell'Informazione (<i>Information Security Management</i>); Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. C/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C1 (artt. 239 e 243 del CCNL)

<p>Livello C1: Principali Esemplicazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Impiegato di Concetto Amministrativo, Contabile, Addetto agli Acquisti, Bandi e Finanziamenti, Addetto alla Qualità, Ufficio Personale, Addetto agli approvvigionamenti, Tecnico, Informatico, Addetto alla Logistica; Traduttore Specializzato; Operatore Commerciale Specializzato e Coordinatore; Tecnico grafico; Grafico Impaginatore; Responsabile comunità virtuale - <i>Web Community Manager; Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Search Engine Expert - Digital strategic planner</i>; Tecnico della Comunicazione – Informazione; Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche; Responsabile commercio elettronico - <i>E-commerce manager</i>; Responsabile negozio elettronico - <i>Online Store Manager</i>; Account Manager; Specialista formazione a distanza - <i>E-Learning Specialist; Database Administrator - Amministratore di Database; Analista - Web Data Scientist</i>; Operatore di Vendita di Terza Categoria; Conduttore impianti termici di Seconda categoria.</p> <p>Ruoli I.C.T.: Progettista di Applicazioni - <i>Application Design</i>; Sviluppatore di Applicazioni - <i>Application Development</i>; Responsabile Testing - <i>Testing</i>; Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione - <i>Solution Deployment</i>; Responsabile della Produzione della documentazione - <i>Documentation Production</i>; Assistenza all’Utente - <i>User Support</i>; Responsabile Erogazione del servizio - <i>Service Delivery</i>; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
---	--

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C2 (artt. 239 e 243 del CCNL)

<p>Livello C2: Principali Esemplicazioni</p>	<p>Ruoli Generali: Impiegato Qualifico addetto Contabilità, Acquisti, Gestione ordine, Qualità, Amministrazione del personale, Commerciale, Bandi e Finanziamenti, Privacy/Riservatezza dati e antiriciclaggio, Deposito/Protocollazione atti/pratiche, <i>CED, Tecnico</i>; Operatore Qualificato; Assistente/Coordinatore Corsi di Formazione - Tutor; Addetto EDP - Segretario di Direzione - Segretario con gestione pratiche riservate; Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore; Analista - Addetto al monitoraggio dati; Correttore di bozze; Tecnico grafico; Grafico impaginatore; Coordinatore comunità virtuale - <i>Web Community Manager; Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master</i>; Tecnico della formazione a distanza (<i>E-Learning</i>); Tecnico della Comunicazione - Informazione; Tecnico Informatico; Operatore Qualificato di Legatoria; <i>Service Desk Agent</i> - Operatore di Help Desk; Operatore di Vendita di Quarta Categoria; Operaio Qualificato Installatore o Conduttore impianti / Riparatore, Manutentore (<i>meccanico, elettrico, idraulico ecc.</i>); Magazziniere Qualificato; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</p>
---	---

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. D/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D1 (artt. 239 e 243 del CCNL)

Livello D1: Principali Esemplicazioni	Ruoli Generali: Impiegato di Elevato Ordine; Addetto pratiche operative - Addetto verifica incassi e pagamenti; Impiegato Contabile; Impiegato Commerciale; Addetto Assistenza post vendita - <i>Customer Care</i> ; Addetto Salvataggi EDP; Centralinista/Addetto ricevimento bilingue - Addetto Accoglienza; Addetto ai servizi di prenotazione - Addetto Registri; Operatore informatico; Operatore di stampa; Operatori di post-stampa - Operatore macchine per legatoria; Operaio Esperto Settoriale; Magazziniere Esperto Settoriale; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.
--	--

Tab. D/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D2 (artt. 239 e 243 del CCNL)

Livello D2: Principali Esemplicazioni	Ruoli Generali: Impiegato d'Ordine Amministrativo, Commerciale, Tecnico - Informatico, Addetto al Centralino, Addetto al Call Center, Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti, Archivist, Videoscritturista; Operaio Comune; Fattorini - Portapacchi/Autista; Addetto alle attività di spazzamento e raccolta/ Addetto manutenzione; Addetto alle pulizie - Pulitore; Addetto alla sicurezza accessi - Sorvegliante - Guardiano - Usciere/Portiere - Fattorino - Accompagnatore Clienti/Visitatori; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.
--	---

3) Parte Retributiva del CCNL “Terziario Avanzato”

È composta dagli Elementi Retributivi di seguito sintetizzati, ogniqualevolta riconosciuti con continuità. Il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL, con il sistema di calcolo della c.d. “mensilizzazione” è il “Trattamento Complessivo” ex art. 249 del CCNL.

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali

(Verificare il dettaglio delle singole voci nei successivi paragrafi 1)a., b., c., d., e., f., g.)

	Descrizione Voce	N. Mensilità	Divisori/Calcolo
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	a. Paga Base Nazionale Conglobata Mensile b. Elemento Perequativo Mensile Regionale c. Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 5 aumenti biennali	13/anno <i>(Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.)</i>	Orario: 173 Mensile: 26
<i>Retribuzione Mensile di Fatto (corpo del cedolino paga)</i>	d. IMC: Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo livello	12/anno <i>(Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.)</i>	Da riconoscere in base alle assenze: <ul style="list-style-type: none"> • 0 assenze: 100% IMC; • 1 assenza: 80% IMC; • 2 assenze: 63% IMC; • 3 assenze: 47% IMC; • 4 assenze: 33% IMC; • 5 assenze: 21% IMC; • 6 assenze: 11% IMC; • 7 assenze: 10% IMC, • dall’8° assenza: 0% IMC.
	Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali: e. Indennità di Cassa f. Indennità Lavoro Discontinuo g. Indennità “Turno 6 + 1 + 1”	11/anno <i>(Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.)</i>	Da riconoscere al Lavoratore quando si verifica la condizione contrattuale.

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Di seguito si riportano gli importi lordi degli Elementi Retributivi Contrattuali di cui alla precedente Tabella 1 (lettere a-g), espressi nel Tempo Pieno. In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all’Indice di prestazione del Lavoratore.

Tab. 1) a: Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell’ex Indennità di Contingenza), in sigla P.B.N.C.M. art. 250 del CCNL

Livello d’inquadramento	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2018
Dirigente	3.796,00
Quadri	2.756,00
A1	2.350,40
A2	2.100,80
B1	1.851,20
B2	1.684,80
C1	1.508,00
C2	1.352,00
D1	1.185,60
D2	1.040,00
Op. Vendita 1° Categoria*	1.666,08
Op. Vendita 2° Categoria*	1.516,32
Op. Vendita 3° Categoria*	1.357,20
Op. Vendita 4° Categoria*	1.216,80

* In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli Operatori di Vendita, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni pattuite (cfr. 248 del CCNL).

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. 1) b: Elemento Perequativo Mensile Regionale - Art. 251 del CCNL

Liv. (*)	Lombardia	Liguria	Trentino A.A.	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
D	366,02	349,12	347,04	339,63	333,32	309,05	296,38	282,66	282,66	267,87
Q	265,74	253,47	251,96	246,58	242,00	224,38	215,18	205,22	205,22	194,48
A1	226,63	216,17	214,88	210,29	206,38	191,35	183,51	175,01	175,01	165,86
A2	202,57	193,21	192,06	187,96	184,47	171,03	164,02	156,43	156,43	148,25
B1 e OV 1°	178,50	170,26	169,24	165,63	162,55	150,71	144,54	137,84	137,84	130,63
B2 e OV 2°	162,45	154,95	154,03	150,74	147,94	137,17	131,54	125,45	125,45	118,89
C1 e OV 3°	145,41	138,69	137,87	134,92	132,41	122,77	117,74	112,29	112,29	106,42
C2 e OV 4°	130,36	124,35	123,60	120,97	118,72	110,07	105,56	100,67	100,67	95,41
D1	114,32	109,04	108,39	106,08	104,10	96,52	92,57	88,28	88,28	83,66
D2	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,2	77,44	77,44	73,39

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
D	227,80	182,43	137,06	136,00	127,57	120,16	114,90	59,00	59,00	59,00
Q	165,39	132,45	99,51	98,74	92,62	87,24	83,42	43,00	43,00	43,00
A1	141,05	112,95	84,86	84,21	78,99	74,40	71,14	36,00	36,00	36,00
A2	126,07	100,96	75,85	75,27	70,60	66,50	63,59	33,00	33,00	33,00
B1 e OV 1°	111,09	88,96	66,84	66,32	62,21	58,60	56,03	29,00	29,00	29,00
B2 e OV 2°	101,10	80,97	60,83	60,36	56,62	53,33	51,00	26,00	26,00	26,00
C1 e OV 3°	90,49	72,47	54,45	54,03	50,68	47,73	45,65	23,00	23,00	23,00
C2 e OV 4°	81,13	64,97	48,82	48,44	45,44	42,80	40,92	21,00	21,00	21,00
D1	71,15	56,98	42,81	42,48	39,84	37,53	35,89	18,00	18,00	18,00
D2	62,41	49,98	37,55	37,26	34,95	32,92	31,48	14,00	14,00	14,00

*N.B.: “OV” è, in sigla, l’Operatore di Vendita.

L’Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro.

Qualora l’Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l’Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro.

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell’originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.

Tab. 1) c: Aumenti periodici di anzianità (c.d. “Scatti”) - Art. 254 del CCNL

Sono previsti **5 scatti biennali** nei seguenti valori:

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Dirigente	88,00
Quadro	60,00
A1	50,00
A2	43,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	37,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	34,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	30,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	26,00
D1	22,00
D2	17,00

In caso di passaggio di livello d’inquadramento, l’importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, senza soluzione di continuità e sempre entro il limite massimo complessivo di 5 scatti biennali.

Solo in caso di cambio di Categoria, con approdo alla categoria dei Quadri o dei Dirigenti, l’importo degli scatti già maturato sarà riconosciuto al Lavoratore quale “Superminimo Assorbibile Ad Personam” e gli scatti inizieranno nuovamente a maturare nella nuova Categoria, sempre entro il limite massimo di 5 scatti biennali.

In caso di prima applicazione contrattuale per un’Azienda proveniente da altro CCNL, all’atto del passaggio, il numero e l’importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Per i Lavoratori provenienti da un CCNL che prevedeva aumenti periodici triennali, anziché biennali, si rinvia alla **Norma Transitoria** prevista all’art. 254 del CCNL.

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Tab. 1) d: Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla IMC), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello Art. 252 del CCNL

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, l’Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità anno, in base al numero di assenze nel mese del Lavoratore calcolate con apposito Correttivo (“H”), così come di seguito esemplificato.

Assenze nel mese	Livelli d’inquadramento contrattuale									
	Dirigente	Quadro	A1	A2	B1 e Op. 1 ^a	B2 e Op. 2 ^a	C1 e Op. 3 ^a	C2 e Op. 4 ^a	D1	D2
0	239,40	166,95	138,60	125,37	112,14	101,43	90,72	81,27	71,83	63,00
1	191,52	133,56	125,37	100,30	89,71	81,15	72,57	65,02	57,46	50,40
2	150,82	105,18	112,14	78,99	70,65	63,90	57,15	51,20	45,25	39,69
3	112,52	78,47	101,43	58,93	52,70	47,67	42,64	38,20	33,76	29,61
4	79,00	55,09	90,72	41,37	37,00	33,47	29,94	26,82	23,70	20,79
5	50,27	35,06	81,27	26,33	23,55	21,30	19,05	17,07	15,08	13,23
6	26,33	18,36	71,83	13,79	12,33	11,16	9,98	8,94	7,90	6,93
7	23,94	16,70	63,00	12,54	11,21	10,14	9,07	8,13	7,18	6,30
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l’Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall’assunzione o nell’ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti.

Ai fini del calcolo dell’Indennità di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) le ferie;
- b) i riposi compensativi (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario*);
- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purchè siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla R.S.A./R.S.T. sottoscrittrici del CCNL o di vigenti Accordi Aziendali di Secondo livello;
- f) il congedo matrimoniale;
- g) le assenze per infortunio riconosciuto INAIL, purchè non *“in itinere”* e purchè vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e smi.

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Il Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell'I.M.C., siano irrilevanti i giorni di permesso goduti ex art. 154 del presente CCNL (48 ore/anno).

1) e: Indennità di cassa - Art. 255 del CCNL

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, compete un'*Indennità di cassa o di maneggio denaro* pari a lordi **€ 77,85 mese** ($€ 0,45 \times 173 \text{ ore/mese}$: riconosciuta mensilmente in quanto non legata al tempo lavorato ma alla “quadratura dei conti”).

Tale Indennità essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché del T.F.R.

1) f: Indennità di attesa per il Lavoro Discontinuo - Art. 256 del CCNL

Per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento dell'ordinaria retribuzione mensile, cioè prevista sulla base di 173 ore mensili, le Parti hanno ritenuto congruo prevedere una specifica “*Indennità di attesa*” di lordi **€ 3,00** (Euro tre/00) per ciascuna ora ordinaria contrattualmente prevista come **eccedente la base di 173 ore/mese** (*fino alla quarantacinquesima ora settimanale; le eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite quali straordinario*).

Esempio: 195 ore pattuite - 173 ore = 22 ore x € 3,00 = € 66,00/mese di Indennità di attesa.

1) g: Indennità “Turno 6 + 1 + 1” - Art. 143 del CCNL

Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,62 cicli “settimanali”, ciascuno di 8 giorni, dei quali 6 sono lavorati con 8 ore giornaliere, uno è di Riposo e uno di Festività *mobile*, comprensivi del periodo feriale di 192 ore/anno, con parziale assorbimento dei permessi retribuiti annui, nella misura di 32 ore/anno (residuano 16 ore di permesso retribuito/anno).

Tale profilo d'orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:

- ❖ nel “5+2” vi sono 1.920 ore lavorabili e 160 ore di ferie ($52 \text{ cicli settimanali} \times 40 \text{ ore} = 2080 - 160 = 1.920$);
- ❖ nel “6+1+1”: vi sono 1.997,76 ore lavorabili e 192 ore di ferie ($45,62 \text{ cicli settimanali} \times 48 \text{ ore} = 2.189,76 - 192 = 1.997,76$).

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d'orario (*1.997,76 ore anziché 1.920 ore*) e dei minori Riposi e Festività goduti nell'anno di calendario (*45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52*), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (*48 ore per ogni 8 giorni solari*), al Lavoratore dovrà essergli riconosciuta un'“Indennità turno 6+1+1” di **€ 35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno “6+1+1”. Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R. Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno “6+1+1”, così come gli accantonamenti di ferie (*192 ore o 160 ore*), dovranno essere retribuite pro quota. Se, per qualsiasi motivo (*ad esclusione delle ferie*), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d'orario (*esempio: “5+2”*), cesserà di essergli corrisposta l'“Indennità turno 6+1+1” e la retribuzione, le ferie e i permessi saranno conformi a quelli della turnista applicata.

Artt. 167 e 168 - Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio “di competenza”, per i livelli C2, D1 e D2 è prevista la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello.

4) Parte Normativa del CCNL “Terziario Avanzato”

<p>Collaborazioni (Artt. 36 - 42)</p>	<p>E' contrattualmente prevista la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015, per le Figure di: Docente/Tutor; Organizzazione Eventi; Consulente I.C.T.; Traduttore/Interprete; oltre a quelle per le quali sia prevista l'iscrizione ad appositi Albi Professionali. Il trattamento economico e normativo del Collaboratore sarà complessivamente equivalente a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di analoga professionalità ed estensione temporale della prestazione.</p>
<p>Tempo Parziale (Artt. 43 - 51)</p>	<p>Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi; • verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; • misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro; • "over 63", ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015. <p>La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, senza alcun limite alla durata settimanale della prestazione.</p> <p>È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle Clausole Elastiche, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria nel limite del 10% del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della maggiorazione del 5% per le ore variate, nei primi 2 mesi. Tali limiti, in sede certificativa, mediante apposito Accordo, potranno essere estesi al 25% e per i primi 4 mesi.</p> <p>In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno. Esso è obbligatorio se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contenuto nel limite del 10% del normale orario di lavoro a tempo parziale; • motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; • richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. <p>Il lavoro supplementare sarà compensato con le seguenti maggiorazioni della retribuzione ordinaria, ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del t.f.r.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p>Segue Tempo Parziale (Artt. 43 - 51)</p>	a) Descrizione del Lavoro Supplementare		b) Maggiorazione oraria	
			<i>Se “in prolungato”</i>	<i>Se “in spezzato”</i>
	A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%
	B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	28%	31%
	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	36%
	D	In regime diurno in giorno festivo	-	39%
	E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%
	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	41%
	G	In regime notturno in giorno festivo	-	46%
<p>In caso di lavoro supplementare “permanente”, superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il Consolidamento dello stesso.</p> <p>Con accordo del Lavoratore, nel tempo parziale è anche consentita l’effettuazione di lavoro straordinario ma con il riconoscimento delle maggiorazioni del supplementare incrementate di 3 punti percentuali. Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all’Orario di lavoro svolto.</p>				
<p>Tempo Determinato (Artt. 52 - 64)</p>	<p>La durata del Contratto a Termine dovrà essere conforme alla nuova previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018.</p> <p>Nei rapporti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della retribuzione individuale mensile spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al lavoratore (<i>si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della retribuzione individuale mensile</i>). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 2,31% della R.M.N.</p>			

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p>Segue Tempo Determinato (Artt. 52 - 64)</p>	<p>Diritto di precedenza: il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, riferite alle mansioni già espletate, effettuate entro i successivi 12 mesi, a condizione che il lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà, entro il termine di 6 mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine.</p>		
	<p>Limiti quantitativi - L'assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti (<i>derogabili con Accordo 2° livello</i>):</p>		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="566 419 1800 488">Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato</th> <th data-bbox="1800 419 2089 488">Limite di Contratti a T.D.</th> </tr> </thead> </table>	Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D.
	Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D.	
	<p>A. Ragioni Oggettive:</p>		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 539 1800 619">1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, Agenzia, Struttura ecc.</i>).</td> <td data-bbox="1800 539 2089 619">Senza limiti</td> </tr> </table>	1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, Agenzia, Struttura ecc.</i>).	Senza limiti
	1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, Agenzia, Struttura ecc.</i>).	Senza limiti	
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 627 1800 662">2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.</td> <td data-bbox="1800 627 2089 662">Senza limiti</td> </tr> </table>	2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
	2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti	
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 670 1800 705">3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.</td> <td data-bbox="1800 670 2089 705">Senza limiti</td> </tr> </table>	3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti
3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 713 1800 873">4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.</td> <td data-bbox="1800 713 2089 873">Senza limiti</td> </tr> </table>	4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti	
4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 880 1800 916">5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.</td> <td data-bbox="1800 880 2089 916">Senza limiti</td> </tr> </table>	5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti	
5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 924 1800 1003">6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.</td> <td data-bbox="1800 924 2089 1003">60%</td> </tr> </table>	6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%	
6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 1011 1800 1267">7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative. </td> <td data-bbox="1800 1011 2089 1267">60%</td> </tr> </table>	7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative. 	60%	
7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative. 	60%		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="566 1275 1800 1425">8) Nel caso di acquisizioni o di cambio d'appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.</td> <td data-bbox="1800 1275 2089 1425">60%</td> </tr> </table>	8) Nel caso di acquisizioni o di cambio d'appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.	60%	
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio d'appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.	60%		

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Tempo Determinato</i> (Artt. 52 - 64)</p>	<p>9) <i>Segue ...</i> Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna.</p>	<p>60%</p>
	<p>B. Ragioni di rioccupazione:</p>	
	<p>1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali <u>da almeno 6 mesi.</u></p>	<p>60%</p>
	<p>C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:</p>	
	<p>1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>4 Contratti</p>
	<p>2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>6 Contratti</p>
	<p>3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>7 Contratti</p>
	<p>4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>9 Contratti</p>
	<p>5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>10 Contratti</p>
	<p>6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.</p>	<p>20%</p>
<p>Telelavoro (Artt. 75 - 89)</p>	<p>Il telelavoro, che si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio, ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Dipendente. Può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • domiciliare, svolto nell'abitazione del telelavoratore; • mobile, attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili; • remotizzato o a distanza, svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri; • misto, con parte della prestazione svolta all'interno dell'Azienda ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata. <p>L'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuto a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici.</p> <p>La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro ovvero, solo previo accordo, "pro-quota". Esse saranno integralmente a carico del telelavoratore solo in caso di suo recesso non motivato entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro o entro un eventuale minor termine previsto</p>	

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Telelavoro</i> (Artt. 75 - 89)</p>	<p>nel contratto di telelavoro, se analiticamente comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro.</p> <p>Il telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.</p> <p>Il telelavoratore ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.</p>
<p>Lavoro Intermittente (Artt. 90 - 96)</p>	<p>Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oggettive, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali: <ul style="list-style-type: none"> ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza; ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto; ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.; ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.); ❖ addetti ai <i>Call Center</i>; ❖ Promoter e Addetti al merchandising; ❖ dichiarazioni annuali; ❖ attività di inventario; ❖ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione; • Soggettive <ul style="list-style-type: none"> ❖ per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati. <p>Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per un massimo di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.</p> <p>La Gestione Ordinaria prevista per l'En.Bi.C. è ridotta rispetto alla generalità dei dipendenti (€ 0,0347 per ciascun ora prestata, a carico del Datore di lavoro), mentre non è prevista la Gestione Speciale, essendo sostituita dall'apposita Quota oraria.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Lavoro Intermittente (Artt. 90 - 96)</i></p>	<p>Nel lavoro intermittente, il trattamento economico è il seguente, a seconda che il Contratto sia a tempo Determinato o Indeterminato:</p>																																												
	<p>Lavoro Intermittente a Tempo Determinato:</p>																																												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Descrizione</th> <th style="width: 10%;">Livello D2</th> <th style="width: 10%;">Livello D1</th> <th style="width: 10%;">Livello C2</th> <th style="width: 10%;">Livello C1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Quota oraria P.B.N.C.M.</td> <td style="text-align: center;">6,0116</td> <td style="text-align: center;">6,8532</td> <td style="text-align: center;">7,8150</td> <td style="text-align: center;">8,7168</td> </tr> <tr> <td>b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i></td> <td style="text-align: center;">0,3608</td> <td style="text-align: center;">0,4113</td> <td style="text-align: center;">0,4690</td> <td style="text-align: center;">0,5231</td> </tr> <tr> <td>c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione</td> <td style="text-align: center;">0,3361</td> <td style="text-align: center;">0,3832</td> <td style="text-align: center;">0,4336</td> <td style="text-align: center;">0,4840</td> </tr> <tr> <td>d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità</td> <td style="text-align: center;">0,5310</td> <td style="text-align: center;">0,6054</td> <td style="text-align: center;">0,6903</td> <td style="text-align: center;">0,7700</td> </tr> <tr> <td>e) Quota oraria Rateo di ferie</td> <td style="text-align: center;">0,5310</td> <td style="text-align: center;">0,6054</td> <td style="text-align: center;">0,6903</td> <td style="text-align: center;">0,7700</td> </tr> <tr> <td>f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> </tr> <tr> <td>g) Retribuzione onnicomprensiva oraria</td> <td style="text-align: center;">7,9728</td> <td style="text-align: center;">9,0607</td> <td style="text-align: center;">10,3006</td> <td style="text-align: center;">11,4662</td> </tr> </tbody> </table>					Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,0116	6,8532	7,8150	8,7168	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i>	0,3608	0,4113	0,4690	0,5231	c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3361	0,3832	0,4336	0,4840	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700	e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700	f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023	g) Retribuzione onnicomprensiva oraria	7,9728	9,0607	10,3006	11,4662
	Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1																																								
	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,0116	6,8532	7,8150	8,7168																																								
	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i>	0,3608	0,4113	0,4690	0,5231																																								
	c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3361	0,3832	0,4336	0,4840																																								
	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700																																								
	e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700																																								
	f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023																																								
	g) Retribuzione onnicomprensiva oraria	7,9728	9,0607	10,3006	11,4662																																								
	<p>Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato:</p>																																												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Descrizione</th> <th style="width: 10%;">Livello D2</th> <th style="width: 10%;">Livello D1</th> <th style="width: 10%;">Livello C2</th> <th style="width: 10%;">Livello C1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Quota oraria P.B.N.C.M.</td> <td style="text-align: center;">6,0116</td> <td style="text-align: center;">6,8532</td> <td style="text-align: center;">7,8150</td> <td style="text-align: center;">8,7168</td> </tr> <tr> <td>b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i></td> <td style="text-align: center;">0,3608</td> <td style="text-align: center;">0,4113</td> <td style="text-align: center;">0,4690</td> <td style="text-align: center;">0,5231</td> </tr> <tr> <td>c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione</td> <td style="text-align: center;">0,3361</td> <td style="text-align: center;">0,3832</td> <td style="text-align: center;">0,4336</td> <td style="text-align: center;">0,4840</td> </tr> <tr> <td>d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità</td> <td style="text-align: center;">0,5310</td> <td style="text-align: center;">0,6054</td> <td style="text-align: center;">0,6903</td> <td style="text-align: center;">0,7700</td> </tr> <tr> <td>e) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso</td> <td style="text-align: center;">0,2227</td> <td style="text-align: center;">0,2539</td> <td style="text-align: center;">0,2895</td> <td style="text-align: center;">0,3229</td> </tr> <tr> <td>f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> <td style="text-align: center;">0,2023</td> </tr> <tr> <td>g) Retribuzione onnicomprensiva oraria</td> <td style="text-align: center;">7,664</td> <td style="text-align: center;">8,709</td> <td style="text-align: center;">9,900</td> <td style="text-align: center;">11,019</td> </tr> </tbody> </table>					Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,0116	6,8532	7,8150	8,7168	b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i>	0,3608	0,4113	0,4690	0,5231	c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3361	0,3832	0,4336	0,4840	d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700	e) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso	0,2227	0,2539	0,2895	0,3229	f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023	g) Retribuzione onnicomprensiva oraria	7,664	8,709	9,900	11,019
	Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1																																								
	a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,0116	6,8532	7,8150	8,7168																																								
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale <i>(valore medio convenzionale)</i>	0,3608	0,4113	0,4690	0,5231																																									
c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3361	0,3832	0,4336	0,4840																																									
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5310	0,6054	0,6903	0,7700																																									
e) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso	0,2227	0,2539	0,2895	0,3229																																									
f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023																																									
g) Retribuzione onnicomprensiva oraria	7,664	8,709	9,900	11,019																																									
<p>In caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, si dovranno aggiungere le Ferie, maturate nella misura di 1/1.904 ore/anno per ciascuna ora effettivamente lavorata e 1/173° degli eventuali Aumenti periodici d’anzianità maturati dal Lavoratore, così come stabilito per la generalità dei dipendenti all’art. 254. Il T.F.R., sia in caso di Tempo Determinato che Indeterminato, sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di</p>																																													

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Lavoro Intermittente</i> (Artt. 90 - 96)</p>	<p>eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto.</p> <p>Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere la seguente “<i>Indennità oraria di disponibilità</i>”, per ogni ora di “disponibilità alla prestazione” resa.</p> <table border="1" data-bbox="566 371 1473 443"> <thead> <tr> <th>Liv. D2</th> <th>Liv. D1</th> <th>Liv. C2</th> <th>Liv. C1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,3807</td> <td>1,5740</td> <td>1,7949</td> <td>2,0020</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tale Indennità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.</p>	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1	1,3807	1,5740	1,7949	2,0020
Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1						
1,3807	1,5740	1,7949	2,0020						
<p>Somministrazione di lavoro (Artt. 97 - 106)</p>	<p>I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL “Terziario Avanzato”, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono da 0 a 2; • 2 quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono da 2 a 6; • 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’Utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore, quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono oltre 6. <p>Ai Lavoratori somministrati presso l’Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL “Terziario Avanzato”, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i>, l’Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i Contratti che prevedano attività presso l’Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.</p>								
<p>Apprendistato Professionalizzante (Artt. 107 - 127)</p>	<p>Patto di Prova: la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.</u></p> <p>Dalla Qualifica, al Lavoratore sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d’approdo.</p> <p>I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell’apprendistato, purché non vi sia stata un’interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell’Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d’apprendistato.</p>								

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

**Segue Apprendistato
Professionalizzante**
(Artt. 107 - 127)

Stabilizzazione - L'Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d'Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 5 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante.

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante “*affiancamento sul lavoro*”, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.

Durata e Retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
Inquadramento Finale	Primo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Secondo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione	
						Teorico	Pratica
A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	36 mesi	80	160
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi	64	146
Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	64	146
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi	64	116
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	64	146
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi	64	116
Op. di Vendita di 3ª Cat.	16 mesi	80% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	16 mesi	90% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	32 mesi	48	112
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi	48	112
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi	40	80
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	28 mesi	40	80

Sintesi Limiti quantitativi per l'assunzione di Apprendisti

Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti
Da 0 a 2 Lavoratori qualificati	3 Apprendisti
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	1 Apprendista per ciascun Lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	3 Apprendisti ogni 2 Lavoratori qualificati

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Apprendistato Professionalizzante</i> (Artt. 107 - 127)</p>	<p>Preavviso di licenziamento o dimissioni: 15 giorni solari. Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto. In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell’anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.</p>																																																							
<p>Mobilità Verticale (Artt. 128 - 130)</p>	<p>È prevista per permettere l’avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l’Azienda, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una Mobilità Verticale in Patto di prova della durata di mesi 6 di effettivo lavoro, per la formazione e acquisizione di <u>mansioni superiori d’area omogenea</u> (con mantenimento durante la prova dell’inquadramento e della retribuzione del livello di partenza); • una Mobilità Verticale per mansioni eterogenee con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello e delle durata massima di mesi 6, di un periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l’inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato: <table border="1" data-bbox="566 726 2089 1098"> <thead> <tr> <th><i>Col. 1</i></th> <th><i>Col. 2</i></th> <th><i>Col. 3</i></th> <th><i>Col. 4</i></th> <th><i>Col. 5</i></th> </tr> <tr> <th>Livello iniziale</th> <th>Mesi di prova per l’esperienza</th> <th>Mesi di Durata della Formazione extraprova</th> <th>Tempo Totale per acquisizione Livello Superiore</th> <th>Livello di approdo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>6</td> <td>18</td> <td>24</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>6</td> <td>14</td> <td>20</td> <td>Quadro</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>16</td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>14</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vend. 2° Cat.</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>12</td> <td>B1 e Op. Vend. 1° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vend. 3° Cat.</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>12</td> <td>B2 e Op. Vend. 2° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. Vend. 4° Cat.</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>C1 e Op. Vend. 3° Cat.</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table> <p>La condizione essenziale per l’attivazione della Mobilità Verticale è la <u>volontarietà delle Parti</u> che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all’Ente Bilaterale di Categoria (ENBIC) che, se confermata, emetterà apposito Parere di conformità.</p>	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperienza	Mesi di Durata della Formazione extraprova	Tempo Totale per acquisizione Livello Superiore	Livello di approdo	Quadro	6	18	24	Dirigente	A1	6	14	20	Quadro	A2	6	10	16	A1	B1	6	8	14	A2	B2 e Op. Vend. 2° Cat.	5	7	12	B1 e Op. Vend. 1° Cat.	C1 e Op. Vend. 3° Cat.	5	7	12	B2 e Op. Vend. 2° Cat.	C2 e Op. Vend. 4° Cat.	4	6	10	C1 e Op. Vend. 3° Cat.	D1	3	5	8	C2	D2	2	4	6	D1
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>																																																				
Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperienza	Mesi di Durata della Formazione extraprova	Tempo Totale per acquisizione Livello Superiore	Livello di approdo																																																				
Quadro	6	18	24	Dirigente																																																				
A1	6	14	20	Quadro																																																				
A2	6	10	16	A1																																																				
B1	6	8	14	A2																																																				
B2 e Op. Vend. 2° Cat.	5	7	12	B1 e Op. Vend. 1° Cat.																																																				
C1 e Op. Vend. 3° Cat.	5	7	12	B2 e Op. Vend. 2° Cat.																																																				
C2 e Op. Vend. 4° Cat.	4	6	10	C1 e Op. Vend. 3° Cat.																																																				
D1	3	5	8	C2																																																				
D2	2	4	6	D1																																																				
<p>Lavoratori di Prima Assunzione con Condizioni d’ingresso (Art. 131)</p>	<p>Al fine di favorire l’occupazione di Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell’età per l’attivazione dell’Apprendistato Professionalizzante, è contrattualmente previsto un Contratto d’assunzione con “Condizioni d’ingresso” con inquadramento e retribuzione, nel periodo iniziale di formazione, al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletande.</p>																																																							

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Lavoratori di Prima Assunzione con Condizioni d'ingresso</i> <i>(Art. 131)</i></p>	<p>Per l'attivazione, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria. Quando approvato dall'Ente Bilaterale e, quindi, attivato il Contratto, superato l'eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 135) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.</p>																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Col. 1</i></th> <th><i>Col. 2</i></th> <th><i>Col. 4</i></th> </tr> <tr> <th>Livello iniziale</th> <th>Mesi di Durata Complessiva di Formazione</th> <th>Livello di approdo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>36</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>30</td> <td>Quadro</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>22</td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>22</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. di Vendita 2° Cat.</td> <td>20</td> <td>B1 e Op. di Vendita 1° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. di Vendita 3° Cat.</td> <td>20</td> <td>B2 e Op. di Vendita 2° Cat.</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. di Vendita 4° Cat.</td> <td>18</td> <td>C1 e Op. di Vendita 3° Cat.</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>16</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>14</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 4</i>	Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di approdo	Quadro	36	Dirigente	A1	30	Quadro	A2	22	A1	B1	22	A2	B2 e Op. di Vendita 2° Cat.	20	B1 e Op. di Vendita 1° Cat.	C1 e Op. di Vendita 3° Cat.	20	B2 e Op. di Vendita 2° Cat.	C2 e Op. di Vendita 4° Cat.	18	C1 e Op. di Vendita 3° Cat.	D1	16	C2	D2	14	D1				
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 4</i>																																			
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di approdo																																			
Quadro	36	Dirigente																																			
A1	30	Quadro																																			
A2	22	A1																																			
B1	22	A2																																			
B2 e Op. di Vendita 2° Cat.	20	B1 e Op. di Vendita 1° Cat.																																			
C1 e Op. di Vendita 3° Cat.	20	B2 e Op. di Vendita 2° Cat.																																			
C2 e Op. di Vendita 4° Cat.	18	C1 e Op. di Vendita 3° Cat.																																			
D1	16	C2																																			
D2	14	D1																																			
<p>Periodo di prova (Art. 135)</p>	<p>Il patto di prova deve risultare da atto scritto, con durata massima conforme alla Colonna 2 della seguente Tabella (<i>derogabile con Accordo 2° livello, fermo restando la durata massima di 6 mesi e un Periodo di prova maggiore, ma fino al doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista</i>):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Col. 1</i></th> <th><i>Col. 2</i></th> <th><i>Col. 3</i></th> <th><i>Col. 4</i></th> </tr> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo di prova</th> <th>Recesso Azienda</th> <th>Preavviso del lavoratore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente, Quadro, A1 e A2</td> <td>6 mesi (*)</td> <td>3 mesi (*)</td> <td>4 settimane (*)</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. Vendita 1° Cat.</td> <td>5 mesi (*)</td> <td>2,5 mesi (*)</td> <td>3 settimane (*)</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita 2° Cat.</td> <td>5 mesi (*)</td> <td>2,5 mesi (*)</td> <td>3 settimane (*)</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vendita 3° Cat.</td> <td>4 mesi (*)</td> <td>2 mese (*)</td> <td>2 settimane (*)</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. Vendita 4° Cat.</td> <td>3 mesi (*)</td> <td>1,5 mesi (*)</td> <td>2 settimane (*)</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>2 mesi (*)</td> <td>1 mese (*)</td> <td>1 settimana (*)</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>1 mese (*)</td> <td>15 giorni (*)</td> <td>1 settimana (*)</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* di calendario.</i></p> <p>Solo superata la durata minima del Periodo di prova (indicata in Colonna 3), l'Azienda potrà recedere dal Contratto, in qualsiasi momento, purché entro la durata massima del Patto, senza alcun obbligo di preavviso o indennità.</p> <p>Il Lavoratore potrà liberamente recedere dal Contratto durante il Periodo di prova, rispettando il preavviso indicato in Colonna 4 della precedente Tabella. Se il patto di prova è interrotto per un periodo superiore a 7 giorni di calendario per malattia o infortunio, il Lavoratore sarà ammesso, a domanda scritta, a completare i giorni previsti dal Patto solo</p>	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	Livello	Periodo di prova	Recesso Azienda	Preavviso del lavoratore	Dirigente, Quadro, A1 e A2	6 mesi (*)	3 mesi (*)	4 settimane (*)	B1 e Op. Vendita 1° Cat.	5 mesi (*)	2,5 mesi (*)	3 settimane (*)	B2 e Op. Vendita 2° Cat.	5 mesi (*)	2,5 mesi (*)	3 settimane (*)	C1 e Op. Vendita 3° Cat.	4 mesi (*)	2 mese (*)	2 settimane (*)	C2 e Op. Vendita 4° Cat.	3 mesi (*)	1,5 mesi (*)	2 settimane (*)	D1	2 mesi (*)	1 mese (*)	1 settimana (*)	D2	1 mese (*)	15 giorni (*)	1 settimana (*)
<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>																																		
Livello	Periodo di prova	Recesso Azienda	Preavviso del lavoratore																																		
Dirigente, Quadro, A1 e A2	6 mesi (*)	3 mesi (*)	4 settimane (*)																																		
B1 e Op. Vendita 1° Cat.	5 mesi (*)	2,5 mesi (*)	3 settimane (*)																																		
B2 e Op. Vendita 2° Cat.	5 mesi (*)	2,5 mesi (*)	3 settimane (*)																																		
C1 e Op. Vendita 3° Cat.	4 mesi (*)	2 mese (*)	2 settimane (*)																																		
C2 e Op. Vendita 4° Cat.	3 mesi (*)	1,5 mesi (*)	2 settimane (*)																																		
D1	2 mesi (*)	1 mese (*)	1 settimana (*)																																		
D2	1 mese (*)	15 giorni (*)	1 settimana (*)																																		

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Periodo di prova</i> (Art. 135)</p>	<p>previo assenso scritto dell’Azienda. Tale facoltà è esercitabile purché il Lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% della durata del Patto di Prova. In assenza di accettazione della domanda di sospensione, dopo una durata dell’assenza almeno pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (precedente Colonna 4), l’Azienda potrà liberamente recedere dal rapporto, purché ciò avvenga entro il termine del Patto stesso (Colonna 2).</p>
<p>Permessi Retribuiti (Art. 154)</p>	<p>48 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività. In caso di mancata fruizione da parte del lavoratore (<i>in tutto o in parte</i>) delle ore di permesso maturate nell’anno di calendario, dal 1° aprile dell’anno successivo il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto a liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell’anno successivo. Eventuali permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità.</p>
<p>Congedo matrimoniale (Art. 155)</p>	<p>Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro superiore a 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di matrimonio, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all’indennità riconosciuta dall’INPS.</p>
<p>Intervallo per consumazione dei pasti (Art. 158)</p>	<p>L’intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall’Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di 1,5 ore. In caso di intervallo superiore a 1,5 ore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l’Indennità di Pausa Prolungata, pari al 20% della R.O.N. Tale Indennità dovrà essere riconosciuta anche se l’intervallo superiore a un’ora e mezza fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione. Per l’intervallo dei lavoratori turnisti, si rinvia alle previsioni del CCNL.</p>
<p>Maternità (Art. 159 - 160)</p>	<p>È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità, che prevede solo l’integrale riconoscimento della tredicesima mensilità maturata dal dipendente (integrazione datoriale del 20%).</p>
<p>Ferie (Art. 161 - 162)</p>	<p>160 ore/anno. <u>Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità.</u> Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell’anno in più di due periodi. A domanda del Lavoratore e con accordo dell’Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati con l’indennità sostitutiva corrente maggiorata del 25% (venticinque per cento), quale risarcimento per mancato parziale godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente prima del terzo anno solare precedente. Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo. In caso di cessazione, l’eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.</p>

<p>Malattia/Infortunio non Professionale (Art. 163)</p>	<p>Trattamento economico integrativo a carico dell’Azienda:</p> <p>a) <u>Dal 1° al 3° giorno</u>, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: retribuzione aziendale pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità. Tale trattamento, solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza nel corso dell’ultimo anno solare, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) <u>Dal 4° al 180° giorno</u>: integrazione aziendale pari al 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS, per superamento dei 180 giorni di malattia nell’anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno e fino al termine del periodo di conservazione del posto, l’Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell’indennità INPS (oltre il 31/12), l’integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 25%.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell’Azienda di sospendere l’erogazione dell’integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l’azione disciplinare conseguente. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l’Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all’Ente preposto, senza che l’accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l’indennità erogata dall’INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell’integrazione aziendale di malattia.</p> <p>Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none">• Per i lavoratori non in prova fino a 2 anni d’anzianità: 120 giorni solari, per eventi morbosi continuati o frazionati;• Per i lavoratori oltre 2 anni d’anzianità: 120 giorni solari, sempre continuati o frazionati, con incremento di un mese solare per ciascun anno lavorato oltre il biennio, nel limite di 365 giorni di prognosi complessiva. <p>Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all’arco temporale (mobile) degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p>
---	--

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p>Infortunio/Malattia Professionale (Art. 164)</p>	<p>Trattamento economico a carico dell’Azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giorno dell’Infortunio: sarà retribuito al 100% come fosse stato lavoratore; • Dal 1° al 3° giorno: sarà retribuito al 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro; • Dal 4° al 90° giorno: sarà retribuito al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro; • Dal 91° giorno: sarà retribuito al 17% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro. <p>L’Azienda s’impegna ad anticipare per conto dell’INAIL le indennità da questo dovute al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata dall’Istituto Assicuratore, dovrà restituirla immediatamente all’Azienda, al fine d’evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso d’infortunio professionale: il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell’inabilità temporanea e, comunque, fino alla data indicata nel certificato definitivo d’abilitazione alla ripresa del lavoro o del certificato d’invalidità od inabilità permanente al lavoro; • In caso di malattia professionale: il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello della prognosi di malattia extraprofessionale.
<p>T.F.R. (Artt. 169 - 171)</p>	<p>Esso si calcola, ai sensi dell’art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima mensilità dovuti per l’anno solare stesso diviso 13,5. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d’esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall’Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue T.F.R.</i> (Artt. 169 - 171)</p>	<p>Ritardo nel pagamento - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse mensile dello 0,45% su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.</p>
<p>Ente Bilaterale En.Bi.C. (Artt. 174 - 185)</p>	<p>È contrattualmente previsto l'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.) che, comprende una “Gestione Ordinaria” (<i>che garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni; l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti</i>) e una “Gestione Speciale” che, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l'invalidità permanente da qualsiasi causa conseguente, ad esclusione dell'atto volontario.</p> <p>Per le relative contribuzioni e modalità di versamento tramite F24, si rinvia al sito: www.enbic.it.</p> <p>Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale”: solo per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali <u>non competono le prestazioni della “Gestione Speciale”</u>, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata.</p> <p>Tale Elemento <u>non</u> sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (<i>tredicesima, ferie, permessi</i>) nè del T.F.R. L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.</p> <p>Responsabilità per mancata contribuzione: L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto <u>al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge</u>.</p> <p>Sempre entro i limiti di prescrizione, <u>permarrà l'obbligo di versare all'Ente ed all'INPS i contributi arretrati che erano dovuti</u>.</p> <p>Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.</p>
<p>ENBITAL (Artt. 194 e 225)</p>	<p>È contrattualmente previsto l'ENBITAL, quale Ente Bilaterale per la formazione specifica dei Dirigenti e dei Quadri, nei seguenti importi.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

	<i>Descrizione voce</i>	<i>Importo mese</i>	<i>Importo anno</i>
	Per "Formazione specifica dirigenti/quadri" (<i>Codice causale Mod. F24 "EB16"</i>):		
	• di cui a carico dell'azienda, per ciascun dirigente/quadro:	€4,166	€50,00
	• di cui a carico del dirigente/quadro:	€ 2,083	€ 25,00
	Totale contributi mensili/annuali dovuti all'ENBITAL per i dirigenti:	€ 6,249	€ 75,00
	Per le relative modalità di versamento tramite F24, si rinvia al sito: www.enbital.it		
Orario ordinario di lavoro e Riposi (Artt. 141 - 153)	<p>Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive. Nel contratto deve essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente. La durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi, <i>salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità</i>, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della banca delle ore di 48 ore settimanali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o banca delle ore; • Settimanale: 60 ore, purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese; • Mensile: 216 ore; • Semestrale: 1.296, purché entro il limite massimo di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore; • Straordinario annuo: 300 ore; • Saldo attivo o passivo nella Banca delle ore: è fissato dalle parti nel massimo di 160 ore. <p>Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro: i Dirigenti, i Quadri, il Personale Direttivo (A1 e A2) e gli Operatori di vendita, non sono soggetti alla disciplina dell'orario di lavoro, salvo i limiti di ragionevolezza ed equità. Pertanto, per essi non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di 30 ore mensili di straordinario, la cui retribuzione è già compresa nella P.B.N.C.M. contrattualmente concordata.</p> <p>Riposo giornaliero: deve essere di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore. In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, il riposo giornaliero potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare. In tal caso, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (<i>esempio per lavoro notturno</i>), sarà dovuta l'ulteriore maggiorazione del 15% della R.O.N. per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del tempo di riposo inizialmente previsto.</p> <p>Riposo settimanale: una festività settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente</p>		

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Orario ordinario di lavoro e Riposi</i> (Artt. 141 - 153)</p>	<p>con la domenica. In caso di lavoro a turni o di aperture “7 giorni su 7”, il Riposo settimanale cadrà a rotazione in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.</p> <p>In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate. In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un’Indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana il cui la festività sia soggetta a rinvio, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.</p>																																		
<p>Lavoro Straordinario (Artt. 257 - 260)</p>	<p>Per il dovere di collaborazione, <u>lo straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere di lavoro complessivo e 48 ore settimanali) è obbligatorio</u>, fatte salve le comprovate situazioni personali d’obiettivo impedimento per il Lavoratore. Fermo restando il limite massimo complessivo di 300 ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull’orario di lavoro giornaliero e settimanale, l’Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti o occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL. La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita <i>voce di forfetizzazione</i> facente parte della R.M.N., sarà ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.</p> <p>Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario</p> <table border="1" data-bbox="566 847 2056 1203"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Descrizione dello straordinario</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se “in prolungato”</th> <th>Se “in spezzato”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali</td> <td>17%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td>25%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Lavoro “a recupero”: E’ il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.</p> <p>Lavoro straordinario con riposo compensativo In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà</p>		Descrizione dello straordinario	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	17%	20%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	28%	E	In regime notturno in giorno feriale	25%	28%	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	35%
	Descrizione dello straordinario			Maggiorazione oraria																															
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”																																
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%																																
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	17%	20%																																
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	25%																																
D	In regime diurno in giorno festivo	-	28%																																
E	In regime notturno in giorno feriale	25%	28%																																
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	30%																																
G	In regime notturno in giorno festivo	-	35%																																

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p>Segue Lavoro Straordinario (Artt. 257 - 260)</p>	<p>normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della R.O.N. previste nella successiva Tabella, accreditando al Lavoratore <u>la maturazione dei Riposi individuali compensativi</u> pari alle ore di “straordinario con riposo compensativo” effettuato nel mese di competenza.</p> <p>Lo straordinario effettuato senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.</p> <p>Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo</p> <table border="1" data-bbox="566 427 2089 970"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Descrizione dello straordinario con accredito di corrispondente riposo compensativo</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se “in prolungato” *</th> <th>Se “in spezzato” *</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell’orario di lavoro normale</td> <td>3%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell’orario di lavoro normale</td> <td>6%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>In regime notturno in giorno ferialo</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti il saldo di 160 ore (per una sola volta nell’arco di ciascun anno di calendario)</td> <td colspan="2">Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table>		Descrizione dello straordinario con accredito di corrispondente riposo compensativo	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell’orario di lavoro normale	3%	6%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell’orario di lavoro normale	6%	9%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	17%	E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%	H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti il saldo di 160 ore (per una sola volta nell’arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%	
	Descrizione dello straordinario con accredito di corrispondente riposo compensativo			Maggiorazione oraria																																			
		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *																																				
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell’orario di lavoro normale	3%	6%																																				
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell’orario di lavoro normale	6%	9%																																				
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%																																				
D	In regime diurno in giorno festivo	-	17%																																				
E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%																																				
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																				
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																				
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti il saldo di 160 ore (per una sola volta nell’arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%																																					
<p>Banca delle Ore (Art. 261)</p>	<p>Il saldo massimo (positivo o negativo) della Banca delle Ore potrà essere di 160 ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore. I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “continui” e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo. Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, <u>per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro</u>, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore.</p> <p>Salvo diversi Accordi Aziendali, le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario. Agli effetti normativi le ore d’intensificazione si considerano in ogni caso <u>ore di lavoro ordinarie</u> con composizione multiperiodale dell’orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell’onerosità</p>																																						

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Banca delle Ore</i> (Art. 261)</p>	<p>della loro collocazione temporale.</p> <p>Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro</p> <table border="1" data-bbox="566 277 2089 882"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se “in prolungato”</th> <th>Se “in spezzato”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>3%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>6%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td><i>Segue ...</i> In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)</td> <td colspan="2">Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table>		Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	17%	E	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%	F	<i>Segue ...</i> In regime notturno in giorno di riposo	-	19%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%	H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	
	Descrizione dell'intensificazione			Maggiorazione oraria																																			
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”																																				
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%																																				
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%																																				
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%																																				
D	In regime diurno in giorno festivo	-	17%																																				
E	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%																																				
F	<i>Segue ...</i> In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																				
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																				
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%																																					
<p>Cessione dei Riposi (Art. 262)</p>	<p>Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dall'art. 24 D.Lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (<i>50% delle ore accreditate</i>), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>.</p>																																						
<p>Trasferimento (Art. 265)</p>	<p>Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 mesi o, se in presenza di familiari a carico, di 5 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco; 2. <u>il rimborso dell'eventuale affitto</u> o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine; 3. <u>un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta</u>, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 settimane; 																																						

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Trasferimento</i> (Art. 265)</p>	<p>4. <u>in caso di trasloco del mobilio</u>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;</p> <p>5. <u>nel caso di Lavoratore con familiari a carico</u>, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 20% della diaria per il tempo spettante.</p> <p>Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall’Azienda si giustifica solo con l’effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento ricevuto. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall’Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>). In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.</p> <p>Il Lavoratore trasferito all’estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di <u>un’indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l’effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all’estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al preavviso di trasferimento ricevuto.</p>
<p>Trasferta (Art. 266)</p>	<p>Definizione: prestazione lavorativa prestata per l’intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (<i>con i mezzi normali, ivi compresa l’autovettura del dipendente, se autorizzata</i>) in un tempo normalmente superiore ad un’ora. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell’Azienda, quali vitto e alloggio (<i>purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate</i>) o, in alternativa all’Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:</p> <p>a) <u>il rimborso delle spese non documentabili</u>, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00; entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;</p> <p>b) <u>la Diaria giornaliera</u>, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l’eventuale prolungamento d’orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d’orario (art. 17, D.Lgs. 66/2003), nel limite massimo di 1 ora giornaliera. Oltre tale limite il tempo di</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

Segue Trasferta
(Art. 266)

viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il 70% della **R.O.N.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Tabella: Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
Dirigente	59,00
Quadro	43,00
A1	36,00
A2	33,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	29,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	26,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	23,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	21,00
D1	18,00
D2	14,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

- c) **Indennità forfettaria di trasferta:** l'Azienda potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di cui al successivo punto d) con un'Indennità di trasferta che ristori il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio da lui sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.
- d) **il rimborso spese di vitto e pernottamento:** al Lavoratore, oltre al rimborso degli importi dei punti a) e b) che precedono, in alternativa all'Indennità forfettaria di trasferta, dovrà riconoscere il rimborso analitico delle spese documentate sostenute nel corso della trasferta regolarmente autorizzata, nei limiti aziendali previsti o della normalità;
- e) **qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto,** purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno **il rimborso dei costi proporzionali** (*quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni*) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. *Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.*

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Trasferta</i> (Art. 266)</p>	<p>f) Trasferta Estero: il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in ricorrenti trasferte all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni.</p> <p>Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, l'eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l'Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui al punto a) che precede.</p>																																			
<p>Reperibilità (Art. 269)</p>	<p>Definizione: è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.</p> <p>Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.</p> <p>Indennità di Reperibilità (*)</p> <table border="1" data-bbox="566 742 2089 1082"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>16 ore * in Giorno Feriale</th> <th>24 ore * in Giorno di Riposo aggiuntivo</th> <th>12 ore * in Giorno Festivo o Riposo di Settimanale</th> <th>24 ore * in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B1 e Op. Vendita di 1° Cat.</td> <td>€ 9,66</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 34,40</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita di 2° Cat.</td> <td>€ 8,99</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 32,02</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vendita di 3° Cat.</td> <td>€ 8,32</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 29,66</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. Vendita di 4° Cat.</td> <td>€ 7,66</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 27,28</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>€ 7,19</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 25,62</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>€ 6,66</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 23,72</td> </tr> </tbody> </table> <p>La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.</p> <p>Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.</p> <p>Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purchè assicurati sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.</p>	Livello	16 ore * in Giorno Feriale	24 ore * in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore * in Giorno Festivo o Riposo di Settimanale	24 ore * in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale	B1 e Op. Vendita di 1° Cat.	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40	B2 e Op. Vendita di 2° Cat.	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02	C1 e Op. Vendita di 3° Cat.	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66	C2 e Op. Vendita di 4° Cat.	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28	D1	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62	D2	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72
Livello	16 ore * in Giorno Feriale	24 ore * in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore * in Giorno Festivo o Riposo di Settimanale	24 ore * in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale																																
B1 e Op. Vendita di 1° Cat.	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40																																
B2 e Op. Vendita di 2° Cat.	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02																																
C1 e Op. Vendita di 3° Cat.	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66																																
C2 e Op. Vendita di 4° Cat.	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28																																
D1	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62																																
D2	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72																																

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p>Preavviso in caso di recesso (Art. 321)</p>	<p>La Parte che risolve il rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario:</p> <table border="1" data-bbox="566 233 2098 579"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>fino a 5 anni d'anzianità</i></th> <th><i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i></th> <th><i>oltre a 10 anni d'anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>180 giorni</td> <td>210 giorni</td> <td>240 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quadro</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> <td>180 giorni</td> </tr> <tr> <td>A1 e A2</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> </tr> <tr> <td>B1 e B2 e Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1 e C2 e Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1, D2 e Lavoratori Discontinui</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento. In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che recede dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.</p> <p>Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.</p>	<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>	Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni	Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni	A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni	B1 e B2 e Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni	C1 e C2 e Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni	D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni
<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>																										
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni																										
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni																										
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni																										
B1 e B2 e Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni																										
C1 e C2 e Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni																										
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni																										
<p>Allineamento Contrattuale (Art. 323)</p>	<p>In caso di prima applicazione del CCNL “Terziario Avanzato” a Lavoratori già assunti con altro Contratto, si dovrà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) effettuare un Allineamento Contrattuale, ovvero un'armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL, con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo; 2) inquadrare nuovamente il personale dipendente secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “Terziario Avanzato”. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente. <p>Per quanto riguarda la parte normativa, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti <i>ad personam</i> fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità</p>																												

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Allineamento Contrattuale</i> (Art. 323)</p>	<p>sostitutiva “<i>Una Tantum</i>” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.</p> <p>Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di Lavoratori Apprendisti, con unica particolarità che, in tal caso, permerrà la durata del periodo di formazione (Apprendistato) pattuita in sede di assunzione.</p> <p>È consigliato richiedere l’attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all’Ente Bilaterale En.Bi.C., all’indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it</p>
<p>Imponibile Previdenziale (Art. 324)</p>	<p>Anche tenuto conto che il presente CCNL “Terziario Avanzato” è Contratto maggiormente rappresentativo per il settore regolamentato, le Parti ricordano l’obbligo di assoggettare a contributo previdenziale le retribuzioni lorde mensilmente erogate e, qualora inferiori agli importi mensili che sono annualmente definiti quali “Minimale Contributivo”, per il 2019 pari ad € 1.267,13, assumendo tale ultimo valore.</p> <p>Inoltre, nel caso in cui le effettive mansioni svolte da personale dipendente siano riconducibili ad altri CCNL (esempio: Metalmeccanici), sarà opportuno verificare la congruità degli assoggettamenti contributivi anche rispetto ai minimi di tale Contratto che, nell’esempio, probabilmente assumerebbe la qualifica di “Contratto comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale”.</p>
<p>Norme particolari per i Dirigenti (Titolo L)</p>	<p>Definizione: Appartengono alla Categoria dei Dirigenti i prestatori di lavoro subordinato che, quali <i>Alter Ego</i> dell’Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa e con Potere decisionale, che incidono sull’andamento generale dell’Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma. Normalmente, il Dirigente avrà poteri di Rappresentanza esterna o sarà munito di specifiche Deleghe operative.</p> <p>Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poichè riceve dal Datore di lavoro <u>direttive di carattere generale</u>, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute.</p> <p>Responsabilità Civile: la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell’esercizio delle proprie funzioni è a carico dell’Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.</p> <p>Copertura spese Legali: Ai Dirigenti dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 300.000,00, per evento e per anno.</p>

Sintesi del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del “Terziario Avanzato”

<p><i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i> (Titolo L)</p>	<p>L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 3.000.000,00.</p> <p>Tempo Determinato: fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni.</p> <p>Patto di non concorrenza: al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto.</p> <p>Malattia/Infortunio non professionale: il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al 75% della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comparto contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti.</p> <p>Infortunio professionale: in caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M.</p> <p>Licenziamento: è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza “giustificato motivo soggettivo”, o senza documentato “giustificato motivo oggettivo”, o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli una somma aggiuntiva al T.F.R. pari <u>all'indennità lorda che gli sarebbe spettata in sostituzione del preavviso a lui contrattualmente dovuto.</u></p>
<p>Norme particolari per i Quadri (Titolo LI - Art. 228)</p>	<p>Copertura spese Legali: dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 100.000,00 per evento e per anno. L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 1.000.000,00.</p>

5) Welfare del CCNL “Terziario Avanzato”

<p>Valore Welfare (Art. 176)</p>	<p>Il Datore di lavoro metterà a disposizione un <i>Welfare Contrattuale</i> pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">• € 2.600,00 (duemilaseicento Euro) annui per i Dirigenti;• € 1.300,00 (milletrecento Euro) annui per i Quadri;• € 650,00 (seicentocinquanta Euro) annui per tutti gli altri livelli d’inquadramento (A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2). <p>Tale <i>Welfare</i> sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova, nella misura del 50% nel mese di giugno (<i>1° versamento: giugno 2019; 2° versamento: giugno 2020; 3° versamento: giugno 2021</i>) e, per il restante 50%, nel mese di dicembre (<i>1° versamento: dicembre 2019; 2° versamento: dicembre 2020; 3° versamento: dicembre 2021</i>).</p> <p>I valori di <i>Welfare Contrattuale</i> saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto:</p> <ul style="list-style-type: none">• tempo indeterminato o determinato, di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi;• a tempo pieno o parziale, purchè il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali;• lavoratori apprendisti;• lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o telelavoratori. <p>Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale.</p> <p><u>Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.</u></p> <p>Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite Accordi aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite della piattaforma “BenefitOnline” di Health Italia. In alternativa, potrà essere deliberata una diversa piattaforma di servizi Welfare, sempre tramite Accordo di Secondo livello tra Azienda e R.S.A. assistita da un Delegato o con Regolamento aziendale, ferma restando la garanzia delle prestazioni e degli importi previsti dal Welfare Contrattuale.</p>
---	--