

**Modifiche o Integrazioni apportate al testo depositato presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL,  
già comprese nel Testo Ufficiale a stampa.**

La presente Versione Ufficiale a stampa del presente CCNL, a norma dell'art. 23 e di quanto previsto nella Premessa, costituisce il testo contrattuale applicabile in caso di controversie.

Si riportano le Parti integrate:

**Art. 17: "Indennità Mensile di Mancata Contrattazione di secondo livello."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 7/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia inserita la seguente nota integrativa:

*"Nota Integrativa*

*Resta inteso che le Indennità di Mancata Contrattazione decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.*

*La IMMC, dal primo giorno del mese di decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello, sarà sostituita dal nuovo trattamento mensile previsto.*

*Salvo diversa precisazione del Contratto di Secondo Livello, la IAMC sarà dovuta alla normale scadenza per gli importi ed il tempo in cui essa è maturata (cioè nel periodo antecedente la decorrenza del Contratto di Secondo Livello) e, dalla decorrenza dei trattamenti di secondo livello, anche la IAMC cesserà di essere dovuta in quanto sostituita dalle nuove previsioni."*

**Art. 27: "Definizioni."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 7/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia inserita la seguente integrazione:

*"Azienda", "Società", "Datore di lavoro": sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro;*

*"Lavoratore", "Dipendente": sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'Interpretazione e dell'Applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati che gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio."*

**Art. 30: "Istituti del nuovo mercato del lavoro, B) Lavori Atipici."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 7/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia inserita la seguente integrazione dal sottotitolo "B) Lavori Atipici":

*"B) Lavori Atipici*

*Lavoro a progetto*

*Il lavoro a progetto è un rapporto cosiddetto "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto. Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. Attualmente, la disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012 che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; esso deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Inoltre, il progetto non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Quale conseguenza, tale attività non può consistere in compiti meramente **esecutivi e ripetitivi** o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.*

*Tirocini*

*Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.*

I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013.

Al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di almeno € 400,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

#### Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto.

L'associazione in partecipazione è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti.

I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa.

L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso.

L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro.

Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante, l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione dell'azienda), proprie del lavoro subordinato.

Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare o non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 cod. civ. o quando l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari. Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione."

#### Titolo XII: "Tempo Determinato".

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 6/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, il Titolo XII sia così sostituito:

**"Art. 36 - Assunzione - Documentazione -** Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data prevista di inizio del rapporto di lavoro, la sua durata e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentano l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni particolari concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL (libretti disponibili presso le sedi nazionali delle parti sottoscrittrici).

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati eventualmente richiesti dal Datore di lavoro.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

**Art. 37 - Lavoro a Tempo Determinato: caratteristiche (durata, proroga, successione dei contratti e diritto di precedenza).****- Contratto "acausale"**

Per effetto della Legge 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro a tempo determinato con il Lavoratore, è ammessa l'apposizione del termine **per il massimo di 12 mesi**, anche senza precisarne i motivi, e per lo svolgimento di qualsiasi mansione.

Quando tale contratto ha una durata prevista inferiore a 12 mesi, è ammessa una sola proroga al massimo fino al raggiungimento del termine complessivo di mesi 12.

Ove non già prorogato il contratto acausale alla scadenza potrà essere prorogato in contratto "causale", nelle mansioni precedentemente svolte, per ragioni che consentano l'apposizione del termine a norma di legge e/o di contratto. In quest'ultima ipotesi, la durata complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato (contratto acausale più proroga causale) dovrà essere contenuta entro il limite massimo di 36 mesi.

Resta inteso che qualora la legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto sopra indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di legge.

**- Contratto "causale"**

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato alle seguenti condizioni:

- a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro;
- in altre ipotesi estensive demandate alla contrattazione aziendale di secondo livello, in modo da assicurare l'effettiva conciliazione tra l'interesse dei lavoratori all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e le esigenze di sviluppo e/o di salvaguardia dell'azienda. In tal caso, la contrattazione di secondo livello prevedrà normalmente un termine all'estensione delle ragioni, seguito da verifica congiunta e da eventuali riformulazioni delle stesse.

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nella misura del 9%, fermo restando che in funzione del tasso di disoccupazione locale, del settore d'attività e dei programmi di sviluppo aziendali, tale percentuale potrà essere superato dalla contrattazione aziendale di secondo livello, fermo restando il tetto massimo del 20%.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per i primi tre anni con possibilità di ulteriore estensione del termine da parte della contrattazione aziendale di secondo livello, con particolare riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Superato il periodo massimo previsto dalla Legge per successioni di contratti a tempo determinato (36 mesi), può essere stipulato un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, per una sola volta e per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante di un'organizzazione sindacale che sottoscriva il presente CCNL, cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

**- Disposizioni comuni ai contratti causali ed acausali**

Il contratto a tempo determinato per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, **non potrà superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroga, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.**

In caso di continuazione del lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della P.B.N.C.M. pari al 20% fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, nonché decorso il periodo complessivo determinato con "deroga assistita" il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 mesi, 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, il secondo contratto, a norma di legge, si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dell'Azienda, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di applicazione dei termini ridotti previsti dal comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 così come modificato dalla L. 99/2013.

L'Azienda o il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 18 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

**- Contratti a tempo determinato stagionali**

Per attività stagionali, ai sensi del D.P.R. 1525/1963 e s.m.i., si intendono le seguenti attività:

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura e marinatura del pesce.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano,

- nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
  50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
  51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
  52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

"Altre attività stagionali", come previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 247/2007, si considerano quelle per le produzioni legate ai prodotti con domanda stagionale quali, ad esempio, produzione ed installazione di condizionatori, ventilatori, stufe e radiatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività all'aria aperta (campeggi, villaggi e porti turistici), le attività correlate agli impianti di risalita sciistici, le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno o in aree turistiche stagionali e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, o per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno, purché tale fatto sia previsto da accordo aziendale di secondo livello e indicato nel contratto d'assunzione.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- a. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
- b. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi, ivi comprese le attività connesse alla partecipazione di mostre o fiere.

Quando ricorrano i periodi riconducibili ai casi sopra individuati, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di contratto sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare la durata massima complessiva di 6 mesi nell'anno di calendario, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Nelle ipotesi predette, i contratti a tempo determinato "stagionali" non concorrono al computo dei limiti quantitativi percentuali dei contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Inoltre, nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima dei contratti a tempo determinato e alla loro successione.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione e si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 38 - Tredicesima mensilità** - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni.

**Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Principio di non discriminazione** - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, fatta salva la possibilità di erogazione frazionata degli istituti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12 o quando così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

Naturalmente, il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato."

**Art. 66: "Lavoro Intermittente: definizione".**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 7/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia inserita la seguente nota integrativa:

"Nota Integrativa

Il c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013) prevede che per ciascun lavoratore la durata massima del lavoro intermittente, presso lo stesso Datore, sia di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi."

**Art. 71: "Il contratto di somministrazione: condizioni."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 7/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia la seguente nota integrativa:

*"Nota Integrativa*

*Per effetto del c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013), anche nel "Contratto di Somministrazione" la disciplina del tempo determinato e della proroga è parzialmente modificata e si rinvia al Titolo XII (Lavoro a tempo determinato)."*

**Art. 88: "Permessi."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

Permessi. Il disposto contrattuale prevede 16 ore di permesso retribuito con la maturazione di 1.33 ore per ciascun mese "...integralmente lavorato".

Si chiede quale debba essere la corretta interpretazione dell'inciso "...mese integralmente lavorato"

E' corretto adottare la maturazione  $\pm$  15 giorni esplicitata nell'articolo della 13.ma? Oppure è necessario considerare oltre ai giorni lavorati tutte le assenze retribuite? In caso affermativo per "assenze retribuite" si devono intendere anche le assenze con intervento Inps?"

*La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente interpretazione (Prot. 2/13):*

*"Per mese "integralmente lavorato" s'intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza. Il termine "integralmente" vuole escludere dal computo quei mesi di calendario parzialmente lavorati, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione.*

*Si considererà però "integralmente lavorato" anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie, ecc. con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite, sospensioni disciplinari, ecc."*

**Art. 90: "Festività abolite."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Festività. Negli articoli in esame non si menziona la festività del 4 novembre. E' corretto attribuirgli il pagamento corrispondente alle festività cadenti di domenica (1/26) come disposto dalla L. 54 del 05/03/1977?"

*La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):*

*"La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge 54/77 ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, con riferimento a tale domenica, sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili, con 1/26 della Retribuzione Giornaliera Normale."*

**Art. 97: "Congedo di maternità/paternità."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 5/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, all'interno della tabella dell'articolo di riferimento, sia inserita la seguente integrazione:

*"Madre*

*Periodo: ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto quella presunta;*

*Padre*

*Durata: Un giorno di astensione obbligatoria. Due giorni di astensione facoltativa, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre.\*\**

*\*\* l'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.*

*Periodo: Entro 5 mesi dalla nascita del bambino.*

*Retribuzione: Indennità corrisposta dall'Inps del 100%*

*Previdenza: Copertura 100%"*

**Art. 97: "Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)."**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 5/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, all'interno della tabella dell'articolo di riferimento, sia inserita la seguente integrazione:

*"Padre*

*Durata: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre (...)in caso di morte o grave infermità della madre, la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista."*

**Art. 98: "Ferie."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Ferie. Nell'articolo non viene disposto come si devono conteggiare le ore di ferie in caso di assunzione di un lavoratore. Si chiede se è corretto adottare la maturazione  $\pm$  15 giorni esplicitata nell'articolo della 13ma."

*La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):*

*"La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di 13°. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero."*

**Art. 99: "Ferie: Malattia od infortunio non professionali"**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Malattia. L'articolo in esame prevede una integrazione datoriale per i giorni dal quarto al 20.mo (25%) e dal 21.mo al 180.mo (35%). Nel caso che, oltre i 180 giorni, cessi il trattamento inps, continua ad essere erogato il 35% fino al termine della conservazione del posto.

Rimane il dubbio sull'esatta portata del disposto contrattuale, in quanto il periodo di comporto è a periodo mobile e varia in base all'anzianità del lavoratore. La conservazione del posto deve essere considerata solo per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili o deve influenzare anche la retribuzione?

Es. assenza per prima malattia dal 11/03 al 20/03. I primi tre giorni sono retribuiti al 50% e i rimanenti 7 giorni (dal 14/03 al 20/03) sono retribuiti come c/ditta con il 25%.

Assenza per seconda malattia dal 25/03 al 11/04. I primi tre giorni desumo siano retribuiti in base alla normativa riguardante la carenza (max 9 giorni); i restanti giorni dal 27/03 al 11/04 come devono essere retribuiti?

Si avanzano alcune ipotesi:

- tutti al 25% (conteggio delle malattia considerando ogni singolo evento)?

- in parte al 25% ed in parte al 35%? Per i giorni eccedenti la carenza

(18 giorni di ma totale - 3 giorni di carenza = 15 giorni di malattia) visto che il lavoratore ha già effettuato una malattia precedente di 7 giorni (primo evento di 10 giorni meno i tre giorni a titolo di carenza), devo applicare per 10 giorni la retribuzione al 25% e per gli altri giorni la retribuzione al 35% (conteggio con periodo mobile andando a ritroso e considerando quindi nella fascia di retribuzione dal 4° al 20° giorno anche i giorni dell'evento precedente).

Ovviamente l'applicazione o meno del periodo mobile assume rilevanza in quanto in caso di conteggio della malattia considerando ogni singolo evento, avrei retribuito la malattia dal 4° al 20° giorno con la retribuzione al 25%."

*La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):*

*"E' confermato che il periodo di comporto contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso. Quando una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto."*

**Art. 115: "Contributo obbligatorio in favore dell'ENBIC."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"I dipendenti assunti con contratto a tempo parziale indeterminato o superiore a 12 mesi, hanno diritto al versamento del contributo annuo di € 20,00 per 13 mensilità ad esclusivo carico del datore per le prestazioni integrative di cui all'art. 115 del CCNL?"

*La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):*

*"Il diritto alle prestazioni integrative al S.S.N., con conseguente obbligo di versamento a carico del datore della contribuzione afferente (€ 260,00 annui) compete esclusivamente ai dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali.*

*Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, così come previsto dall' art. 33 del CCNL "Servizi", spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all' art. 116 del CCNL "Servizi", proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato. Anche tale importo avrà natura retributiva a tutti gli effetti."*

**Art. 116: "Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Elemento Retributivo Perequativo (E.R.P.). Per i lavoratori assunti con contratto di durata inferiore a 12 mesi ai quali non competono le prestazioni integrative dell'En.Bi.C sarà corrisposto un elemento retributivo (ERP) pari a € 20,00 mensili per 13 mensilità. Tale elemento è utile ai fini dei ratei di mensilità differite, ferie e Tfr. Si chiede se questo elemento di paga debba influire anche sugli altri istituti contrattuali non citati (Straordinari, festività, permessi, Rol, assenze retribuite di malattia infortunio e maternità e assenze non retribuite)."

La Commissione Bilaterale per l'Interpretazione Contrattuale ha emanato la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

"Premesso che:

- l'Elemento Retributivo Perequativo è "utile alla determinazione dei ratei di mensilità differite, ferie e t.f.r. spettanti" (art. 116 del CCNL "Servizi");
  - nella definizione della Retribuzione Mensile Normale o R.M.N. sono compresi "tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva previsti utili per le retribuzioni differite ed il t.f.r." (art. 27 CCNL "Servizi");
- si conferma che l'Elemento Retributivo Perequativo (E.R.P.) dovrà essere incluso nella Retribuzione Oraria Normale sulla quale calcolare le maggiorazioni per il lavoro straordinario ed ogni altra voce la cui retribuzione sia determinata dalla retribuzione oraria o giornaliera normale."

**Art. 141: "Indennità di mancata contrattazione."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto da un datore alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale: le indennità di mancata contrattazione sono dovute agli Apprendisti?"

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 3/13):

"Questa Commissione Bilaterale di Interpretazione contrattuale, a fronte di recente specifico quesito, esaminate le bozze del CCNL. predisposte nel corso delle discussioni tra le Parti ed effettuate le varie simulazioni applicative, ritiene che le indennità di mancata contrattazione, mensili ed annuali, non siano spettanti agli Apprendisti.

Infatti, le Parti sottoscrittrici il CCNL non hanno previsto che le ore di formazione siano utili ai fini della presenza e già, per ciò solo, le indennità di mancata contrattazione, mensili ed annuali, risulterebbero di fatto compromesse.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine dell'apprendistato, le stesse indennità saranno integralmente dovute.

In particolare, l'indennità di mancata contrattazione annuale sarà dovuta alla prima scadenza utile dopo la qualifica, con calcolo da effettuarsi sulle ore lavorate nell'anno di calendario precedente, considerando, in questo caso, come lavorate anche le ore di formazione effettuate.

Nel caso in cui le predette indennità siano state previste nel contratto individuale o determinate ai fini di garantire l'equivalenza delle retribuzioni spettanti, le stesse saranno dovute anche all'Apprendista.

Al di fuori dei casi che precedono, i Datori di lavoro che già riconoscono agli apprendisti le indennità di mancata contrattazione, avranno diritto di sospenderle, però senza possibilità di ripetere gli importi a tale titolo già retribuiti."

**Art. 144: "Aumenti periodici di anzianità."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Scatti. Il periodo di apprendistato è utile alla maturazione degli scatti? In base al D.lgs. 167/2011 la durata massima dell'apprendistato è di 36 mesi però la risposta assume rilevanza per determinare se, all'atto della trasformazione del rapporto, debba essere riconosciuto anche lo scatto di anzianità o viceversa l'anzianità comincerà a maturare a partire dal passaggio a qualificato."

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

"Questa Commissione riporta l'art. 11 dell'Accordo Interconfederale:

".... Omissis .... Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità."

Pertanto: "per l'Apprendista l'anzianità ai fini degli scatti comincerà a maturare solo a partire dal passaggio a qualificato."

**Art. 148: "Lavoro straordinario e supplementare"**

La Commissione Bilaterale di Interpretazione ha deliberato (Prot. 4/2013) che, rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, sia inserita la seguente Interpretazione:

*"Interpretazione Contrattuale Integrativa e Riassuntiva sulla disciplina relativa all'indennità di forfetizzazione dello straordinario:*

1. A norma dell'art. 84 del CCNL "Servizi", il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 1° e 2° livello, non è soggetto a limitazioni di orario e la Paga Base Nazionale Mensile, prevista contrattualmente per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro "straordinario o supplementare effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili)". Eventuale lavoro straordinario eccedente tali limiti potrà essere interamente forfettizzato.
2. Per i Lavoratori di 3° e di 4° livello, che contrattualmente coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti, o per i Lavoratori di qualsiasi livello che operano fuori sede, per i quali non sia di fatto possibile la documentazione dettagliata dello straordinario prestato, è possibile prevedere un'indennità (mensile) di forfetizzazione del lavoro straordinario prestato, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario effettivamente svolto o dell'accredito in Banca delle Ore (art. 149 del CCNL "Servizi"), pur essendo tali Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (vedi successivo punto 7).
3. Nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà di documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dell'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata e di lavoro supplementare conseguente a richieste determinate da esigenze non programmabili e non rinviabili di terzi, sarà possibile, con accordo sottoscritto nella lettera di assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi una parte dell'orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l'orario del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, la forfetizzazione di quota del potenziale lavoro supplementare, sempre fermo restando la possibilità alternativa di accredito in Banca delle Ore, potrà avvenire anche tramite successivo accordo assistito (sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro) tra Azienda e Lavoratore.
4. L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione, in quella di concessione dell'indennità sostitutiva od in successivo accordo assistito), il quale dovrà indicare il limite orario medio mensile di straordinario forfettizzato.
5. La forfetizzazione dello straordinario non può in nessun caso considerarsi retribuzione ordinaria e, pertanto, non da origine al c.d. "consolidamento". Essa è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché per T.F.R. e non concorre a formare la Retribuzione Mensile Lorda Normale (comma 7 dell'art. 148 del CCNL "Servizi").
6. Per quanto precede, il Datore di lavoro non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione del lavoro straordinario in caso di ferie, e in tutti i casi di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo dovuta, purché superiore ai 14 giorni nel mese di calendario.
7. Resta inteso che, salvo sia diversamente previsto dall'Accordo Individuale o da eventuale Contratto di Secondo livello Aziendale, la forfetizzazione del lavoro straordinario per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (Lavoratori di 3°, 4° livello o di livello inferiore) è sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi cinque giorni della settimana ed entro il limite massimo di 10 ore settimanali, sempre nel rispetto del limite annuale contrattuale (250 ore annue: art. 148 del CCNL "Servizi").
8. Sempre salvo diverso Accordo di Secondo Livello, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione del 15% per i CC.CC.NN.LL. "Servizi" accreditato nella Banca delle Ore.
9. Qualora la voce di forfetizzazione mensile per sei mesi consecutivi risultasse inferiore di oltre il 20% del controvalore dello straordinario effettivamente prestato, le Parti dovranno concordare l'adeguamento della maggiorazione o una diminuzione dello straordinario prestato.
10. L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario cesserà nei seguenti casi:
  - a. perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
  - b. nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.La cessazione della forfetizzazione dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore ed è soggetta ai termini di preavviso contrattualmente previsti per il caso di dimissioni.  
In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore.
11. La presente disciplina è cedevole rispetto a quella eventualmente prevista da Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il C.C.N.L. applicato.

12. In sintesi, si riporta un prospetto riassuntivo:

<b>Qualifiche/Livelli</b>	<b>Disciplina</b>
Quadro 1° e 2°	Personale non soggetto a limitazione d'orario, salvo criteri di ragionevolezza e di tutela dell'integrità della persona. La relativa P.B.N.M. già comprende il lavoro straordinario prestato nei giorni lavorativi (massimo 22 ore mensili), con possibilità di forfetizzare, l'eventuale straordinario eccedente.
3°, 4° livello o livelli inferiori	Personale soggetto alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro, salvo le eventuali deroghe collettive concordate. La forfetizzazione riguarderà lo straordinario effettuato nei soli giorni lavorativi (quindi con esclusione dei giorni festivi e di riposo) e nei limiti settimanali (10 ore) e annuali (250 ore) previsti dal CCNL, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore di lavoro eccedente tali limiti od eventuali deroghe collettive concordate.
Qualsiasi livello, nel caso di lavoro a Tempo Parziale	È possibile la forfetizzazione di una parte del lavoro supplementare, intendendosi la parte dell'orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l'orario del Tempo Pieno, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore."

**Art. 157: "Malattia - infortuni."**

Rispetto al testo contrattuale depositato, in coda all'articolo, è stata inserita la seguente Interpretazione:

"Quesito posto dalla Zucchetti SpA alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale:

"Malattia apprendisti. Prevede un diverso trattamento economico tra il primo ed il secondo periodo di apprendistato da erogarsi nei limiti del periodo di comporta:

- Primo periodo di apprendistato: dal 4 al 20 giorno voce di competenza del 15%; dal 21.mo al 180 giorno voce di competenza del 25%.

- Secondo periodo di apprendistato: dal 4 giorno e fino al termine del periodo di comporta voce di competenza del 30%.

Anche in questo caso si chiede se il trattamento economico da erogare all'apprendista debba considerare il periodo di comporta, riportando dei riflessi sulle fasce retributive.

I dubbi sorgono anche in funzione del diverso trattamento destinato alla carenza (nessuna retribuzione) rispetto al restante evento."

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

"E' confermato che il periodo di comporta deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro.

In riferimento all'integrazione datoriale, si riporta la previsione contrattuale:

1. primi tre giorni di carenza: nessuna retribuzione e contribuzione;
2. episodi morbosi diversi determinano le competenze spettanti per ogni singola malattia;
3. quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche della decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta."

Roma, 9 settembre 2013

**La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale**

Rappresentante Datoriale

Rappresentante Sindacale



Il Presidente