

ACCORDO INTERCONFEDERALE INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO IMPIANTI SPORTIVI E ATTIVITÀ SPORTIVE del 12/07/2019

L'anno 2021 il giorno 15 del mese di Luglio, in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo interconfederale integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

**CONFLAVORO PMI**, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza del Segretario Nazionale Enzo Capobianco;

**FISE**, Federazione Italiana Sport Equestri rappresentata dal Presidente Marco Di Paola;

**ASI**, Associazioni Sportive e Sociali Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Sen. Claudio Barbaro;

**MSA**, Manager Sportivi Associati rappresentata dal Presidente Nazionale Sen. Claudio Barbaro;

**CNS Libertas**, Centro Nazionale Sportivo Libertas rappresentata dal Presidente Nazionale Prof. Luigi Musacchia;

**FIS**, Federazione Italiana dello Sport rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Pantano Andrea e dal Vicepresidente Massimiliano Zito .

E

**FESICA-CONFSAL**, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

Premesso che

- In data 12/07/2019, le suddette Parti Sociali hanno il CCNL Impianti sportivi e Attività sportive, con validità ed efficacia a far data dal 01/08/2019 - al 31/07/2022;
- Il settore Impianti sportivi e Attività sportive è stato pesantemente colpito dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus Covid-19 con gravi ripercussioni sull'intero livello occupazionale tale da necessitarsi un intervento regolatore del sistema contrattuale che possa comportare un immediato rilancio dell'ambito sportivo, in contestuale e permanente rispetto di ogni obbligo e diritto delle parti. Per tali ragioni, si è addivenuti ad una modifica dei seguenti istituti contrattuali: **Limiti quantitativi (Art. 13); Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (Art. 14); Diritto di precedenza (Art. 17); Disciplina del contratto di somministrazione del lavoro (Art. 19); Disciplina dell'Apprendistato (Artt. 20-21-22-23-24-25-26-27-27 bis-28-29-29 bis-30-31-32-33-34); Lavoro supplementare (Art. 37); Clausole di flessibilità ed elastiche (Art. 38); Ferie tempo parziale (Art. 40); Mensilità supplementare (Art. 41); Classificazione del personale (Art. 44); Assunzione (Art. 45); Periodo di prova (Art. 46); Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità (Art. 49); Permessi retribuiti (Art. 57); Lavoro notturno e straordinario notturno (Art. 60); Banca ore (Art. 61); Ferie (Art. 63); Retribuzione ferie in caso di cessazione rapporto (Art. 66); Periodo di comporta (Art. 75); Trattamento economico malattia e retribuzione (Art. 76); Trattamento economico di infortunio (Art. 78); Scatti di merito o di professionalità (Art. 88 bis); Retribuzione nazionale conglobata (Art. 92); Tredicesima e quattordicesima mensilità (Art. 96); Welfare aziendale (Art. 97); Sistemi informativi e telematici (Art. 106); Provvedimenti disciplinari (Art. 111).**

\*\*\* \* \*\*\*

Tutto ciò premesso e considerato, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale, le Parti Sindacali sottoscrittrici, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Impianti sportivi e Attività sportive ed agli articoli suindicati.

Le seguenti variazioni avranno effetto e decorrenza a far data dal 1° agosto 2021; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari. Per il periodo antecedente alla data di sottoscrizione del presente accordo (e della sua efficacia) troveranno applicazione le disposizioni contrattuali originariamente sottoscritte.

\*\*\* \*\*

### 1. Modifica all'Art. 13 (Limiti quantitativi)

L'Art. 13 viene così modificato e sostituito:

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Resta salva la facoltà di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato secondo le seguenti proporzioni:

BASE DI COMPUTO a Tempo Indeterminato	CONTRATTI a Tempo Determinato
0-4	4
5-9	5
Oltre 10	50%

I limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende che rientrano nelle fattispecie dell'art. 16 del presente CCNL. Gli accordi integrativi stipulati tra le parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono definire ulteriori ipotesi di esclusione, modificare le misure ed anche individuare ipotesi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

### 2. Modifica all'Art. 14 (Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno)

L'Art. 14 viene così modificato e sostituito:

Le Parti convengono che nei seguenti casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato non saranno soggette a limiti:

- Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

### 3. Modifica all'Art. 17 (Diritto di precedenza)

Il comma 7 dell'Art. 17 viene così modificato e sostituito:

Il diritto di precedenza di cui al comma 1 del presente articolo, deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui al comma 2 dell'art. 12 del presente CCNL.

### 4. Modifica all'Art. 19 (Disciplina del contratto di somministrazione del lavoro)

Il comma 5 dell'Art. 19 viene così modificato e sostituito:

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno superare complessivamente i limiti indicati nel precedente art. 13.

**5. Modifica alla disciplina dell'Apprendistato (Artt. 20-21-22-23-24-25-26-27-27 bis-28-29-29 bis-30-31-32-33-34)**

I seguenti articoli vengono così modificati e sostituiti:

**Art.20 - Tipologie di apprendistato**

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - b. contratto di apprendistato professionalizzante;
  - c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;
  - d. contratto di apprendistato in cicli stagionali.
2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

**Apprendistato professionalizzante**

1. Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 C.I D.Lgs.n.81/2015).
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 2° al 6°.
4. La durata ed il trattamento economico sono così determinati:

Livello	Durata	Trattamento economico
2°-3°-4°-5°	36 mesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li><li>• seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.</li></ul>
6°	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li><li>• seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.</li></ul>

5. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
6. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del CCNL Sport nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
7. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

## **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.
3. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
  - a. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
  - b. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
  - c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
4. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
5. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.
6. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
7. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
  - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
  - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
  - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
  - d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
8. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

## **Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015). Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
2. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
  - a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
    - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
    - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
  - b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
    - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

### **Apprendistato in cicli stagionali**

1. Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.
2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
3. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che l'art. 32 regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
4. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
5. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
6. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

### **Art. 21 – Durata del rapporto contrattuale**

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 c.c.
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

### **Art. 22 – Proporzione numerica**

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori fino a 9 unità. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

### **Art. 23 – Disciplina del rapporto**

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'orario di lavoro del presente CCNL, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

### **Art. 24 – Parere di conformità**

1. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'EBIOP-SPORT
2. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'EBIOP-SPORT. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
3. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

#### **Art. 25 – Periodo di prova**

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

#### **Art. 26 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

#### **Art. 27 – Obblighi del datore di lavoro**

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
  - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
  - b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
  - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
  - e. Per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà dei risultati di addestramenti
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

#### **Art. 27 bis - Doveri dell'apprendista**

1. L'apprendista deve:
  - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
  - d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 28 – Trattamento normativo**

1. L'apprendista, salvo quanto specificatamente previsto, ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

### **Art. 29 - Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto del presente CCNL, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### **Art. 29 bis - Infortunio**

- Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
- A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
  - 60% per i primi 3 giorni;
  - 80% dal 4° al 20° giorno;
  - 90% dal 21° giorno al 180°
- Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### **Art. 30 - Durata contratto di apprendistato**

- Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.
- In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
- Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
- Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

### **Art. 31 - Obblighi di comunicazione**

- Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs.n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
- Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

### **Art. 32 - Formazione**

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima del contratto di apprendistato come dal presente CCNL. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (Inquadramento finale al 2° livello)	240
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (Inquadramento finale 3° livello)	225
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale 4° livello)	210
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale 5° livello)	210
Semplici conoscenze pratiche (Inquadramento finale 6° livello)	120

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, essa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dai piani formativi, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

#### Art. 33 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire.

#### Art. 34 - Rinvio alla legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

#### 6. Modifica all'Art. 37 (Lavoro supplementare)

L'Art. 37 viene così modificato e sostituito:

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
  - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
  - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con le seguenti maggiorazioni:
  - Le ore di lavoro supplementare prestate in giorno feriale con orario diurno verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL, e con la maggiorazione del 24,61% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
  - Le ore di lavoro supplementare prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL, e con la maggiorazione del 27,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.



- Le ore di lavoro supplementare prestate la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
  5. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui agli artt.59 e 60 del presente CCNL
  6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

#### 7. Modifica all'Art. 38 (Clausole di flessibilità ed elastiche)

L'Art. 38 viene così modificato e sostituito e rubricato "Clausole di flessibilità ed elastiche":

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
  - a. la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
  - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 10%.
9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
  - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
  - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
  - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

#### 8. Modifica all'art. 40 (Ferie tempo parziale)

L'art. 40 viene così modificato:

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso si prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

**9. Modifica all'Art. 41 (Mensilità supplementare)**

L'art. 41 viene così modificato:

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13° mensilità è determinato per dodicesimi; ogni dodicesimo viene calcolato con il parametro del riproporzionamento e calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

**10. Modifica all'Art. 44 (Classificazione del personale)**

La disciplina dei Quadri all'Art. 44 viene così modificata:

**QUADRI**

**Indennità di funzione**

Ai quadri verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto. Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

**11. Modifica all'Art. 45 (Assunzione)**

La lettera j dell'Art. 45 viene eliminata.

**12. Modifica all'Art. 46 (Periodo di prova)**

Il comma 2 dell'Art. 46 viene così modificato e sostituito:

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

- a. Quadri e primo livello: 6 mesi;
- b. altri livelli: 3 mesi

**13. Modifica all'Art. 49 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità)**

L'Art. 49, rubricato "Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità", viene così modificato e sostituito:

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, anche collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale e con riferimento, a titolo esemplificativo allo stoccaggio, alla vendita nonché ai limiti di deperibilità dei prodotti, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.
2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di 173 ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.
4. Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirlo.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
6. L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
7. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
8. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari.
9. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:
  - quadri;
  - personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
  - capi reparto o capi turno;
  - manutentori;
  - autisti;
  - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
  - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

#### 14. Modifica all'Art. 57 (Permessi retribuiti)

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.92 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.

Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

#### 15. Modifica all'Art. 60 (Lavoro notturno e straordinario notturno)

L'Art. 60, rubricato "Lavoro notturno e straordinario notturno", viene così modificato e sostituito:

Le ore di lavoro notturno, intendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23:00 alle 06:00, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione normale di fatto pari al 30%. Le ore straordinarie notturne verranno retribuite con la maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione normale di fatto pari al 50%.

#### 16. Modifica all'Art. 61 (Banca ore)

Il comma 2 dell'Art. 61 viene così modificato ed integrato:

Per le ore accreditate nella banca ore verrà liquidata solo una maggiorazione del 10%.

Il comma 4 dell'Art. 61 viene così modificato:

Le ore accantonate e non fruiti verranno liquidate una volta all'anno nel mese di dicembre.

Handwritten signature and initials in the right margin, consisting of a large stylized 'O' with a vertical line through it, and the letters 'M' and 'C' below it.

**17. Modifica all'Art. 63 (Ferie)**

L'Art. 63 viene così modificato e sostituito:

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro, di durata superiore a 7 giorni, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.89 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.89 del presente CCNL, considerando i mesi interi considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.
7. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

**18. Modifica all'Art. 66 (Retribuzione ferie in caso di cessazione rapporto)**

L'Art. 66 viene così modificato ed integrato:

In caso di dimissioni o di licenziamento spettano al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di lavoro prestato per l'anno di competenza.

**19. Modifica all'Art. 75 (Periodo di comporto)**

L'Art. 75 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
  - a. 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
  - b. In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.
  - c. per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
2. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.
3. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
4. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
6. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.



7. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

**20. Modifica all'Art. 76 (Trattamento economico malattia e retribuzione)**

L'Art. 76 viene così modificato e sostituito:

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
  - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
  - b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
  - c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre);
  - d. in caso di gravi patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera (vedi art.75 c.1, lettera c) l'azienda integrerà l'indennità erogata dall'INPS fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
2. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.89 del presente CCNL.
3. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
4. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

**21. Modifica all'Art. 78 (Trattamento economico di infortunio)**

Viene eliminato il comma 4 dell'Art. 78

**22. Viene inserito l'Art. 88 bis rubricato "Scatti di merito o di professionalità"**

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

**23. Modifica all'Art. 92 (Retribuzione nazionale conglobata)**

L'Art. 92 viene così modificato e sostituito:

Ai livelli previsti nella classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale come da tabella seguente:

Livelli	Importi
Quadri	€ 1735,25*
1°	€ 1653,11
2°	€ 1504,41

3°	€ 1356,05
4°	€ 1243,34
5°	€ 1171,69
6°	€ 1105,08
7°	€ 1018,60

\* Ai quadri verrà mensilmente corrisposta in aggiunta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 6° al 2°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 7,5%
- secondo anno: 5%

Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIOP-SPORT., autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 2) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'EBIOP-SPORT.

#### 24. Modifica all'Art. 96 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

L'Art. 96. rubricato "Tredicesima e quattordicesima mensilità", viene così modificato e sostituito:

Nel mese di dicembre, entro il giorno 20(venti), le aziende dovranno corrispondere ai dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto con l'esclusione degli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° quanti sono i mesi interi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

A partire dalla data di applicazione del presente accordo la 14° mensilità viene soppressa e resta in vigore, quale condizione di miglior favore, per i dipendenti già in forza alla data del 31 luglio 2021 e, in tal caso, verrà corrisposta entro la prima decade di luglio per un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

#### 25. Modifica all'Art. 97 (Welfare aziendale)

L'Art. 97. rubricato "Welfare aziendale", viene così modificato e sostituito:

Le aziende a decorrere dal 1° gennaio 2023, sono tenute, al primo gennaio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da utilizzare entro il 30 novembre dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori avranno la possibilità di destinare l'importo suddetto al Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale.

Relativamente ai mesi di anzianità maturati dal 1° agosto al 31 dicembre 2021, le aziende, utilizzando i criteri di calcolo sopra indicati, il 1° gennaio 2022 metteranno a disposizione dei lavoratori l'importo di euro 85,00.

#### 26. Modifica all'Art. 106 (Sistemi informativi e telematici)

Il comma 5 dell'Art. 106 viene così modificato:

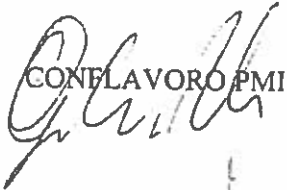
La violazione delle norme in materia e un utilizzo improprio verrà considerata, fermo restando eventuali profili di carattere penale, violazione contrattuale e come tale perseguita ai sensi dell'art. 111 del presente contratto.

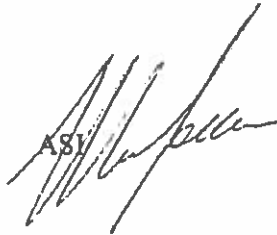
**27. Modifica all'Art. 111 (Provvedimenti disciplinari)**

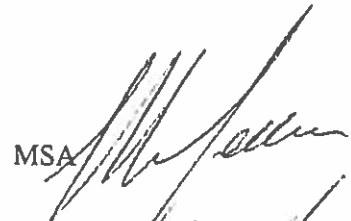
Il quarto punto del comma 3 dell'Art. 111 viene così modificato:

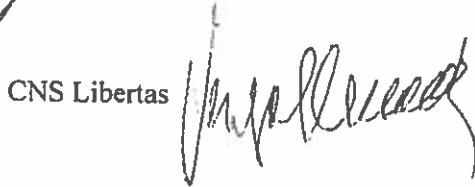
Assuma comportamenti verso la clientela non conformi

Letto, approvato e sottoscritto.

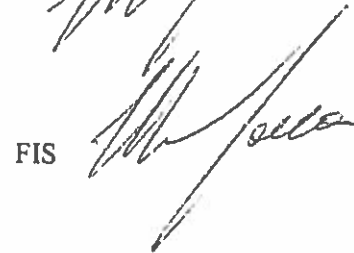
CONFILAVORO PMI  


ASI  


MSA  


CNS Libertas  


FISE  


FIS  


FESICA - CONESAL  
Piazza d. ... 58  
