

Commercio e Terziario - Confcommercio

| Parti contraenti | Stipula | Decorrenza | Scadenza | | Rinnovo economico |
|--|-----------|------------|-----------|-----------|-------------------|
| | | | Economica | Normativa | |
| Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil | 30.3.2015 | 1.4.2015 | 31.7.2018 | 31.7.2018 | - |
| Con accordo del 7.12.2012 le Parti ANASFIM, FISASCAT-CISL Regionali di Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto e UILTUCS-UIL regionali di Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto intendono regolamentare il comparto del Marketing Operativo assumendo come riferimento, a decorrere dall'1.1.2013, il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi a tutto il personale assunto e di nuova assunzione. | | | | | |

| Liv. | Qualifiche | Minimi ³ | | | | | Contingenza 1.1.1995 |
|---|---|---------------------|-----------|----------|----------|----------|-------------------------|
| | | 1.4.2015 | 1.11.2015 | 1.6.2016 | 1.8.2017 | 1.3.2018 | |
| Q | Quadri | 1.775,11 | 1.801,15 | 1.827,19 | 1.868,86 | 1.896,64 | 540,37 |
| I | Impiegati direttivi | 1.599,02 | 1.622,48 | 1.645,94 | 1.683,47 | 1.708,49 | 537,52 |
| II | Impiegati di concetto | 1.383,14 | 1.403,43 | 1.423,72 | 1.456,19 | 1.477,83 | 532,54 |
| III | Impiegati di concetto-Operai specializzati provetti | 1.182,21 | 1.199,55 | 1.216,89 | 1.244,64 | 1.263,14 | 527,90 |
| IV | Impiegati d'ordine - Operai specializzati | 1.022,46 | 1.037,46 | 1.052,46 | 1.076,46 | 1.092,46 | 524,22 |
| V | Impiegati d'ordine - Operai qualificati | 923,76 | 937,31 | 950,86 | 972,54 | 987,00 | 521,94 |
| VI | Operai comuni | 829,34 | 841,51 | 853,68 | 873,15 | 886,13 | 519,76 |
| VII ¹ | Addetti pulizia, garzone | 710,03 | 720,45 | 730,87 | 747,54 | 758,65 | 517,51 |
| Operatori di vendita² | | | | | | | |
| 1 ^a categoria | Impiegati di concetto | 965,16 | 979,32 | 993,48 | 1.016,13 | 1.031,23 | 530,04 |
| 2 ^a categoria | Impiegati d'ordine | 808,71 | 820,60 | 832,49 | 851,51 | 864,19 | 526,17 |
| ¹ Ai lavoratori del liv. VII compete un ulteriore importo di € 5,16 quale elemento distinto della retribuzione | | | | | | | |
| ² Per l'operatore di vendita retribuito anche a provvigione o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. | | | | | | | |
| ³ Con Accordo Integrativo del 26.9.2017, le Parti stipulanti concordano di erogare la tranche di aumento, avente iniziale decorrenza dall'1 novembre 2016, sospesa con Accordo Integrativo del 24.10.2016, con la retribuzione del mese di marzo 2018. | | | | | | | |

| INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI | | | | | |
|--|--------------------------|----------------------------------|--|-------------------------------|--|
| E.D.R. | Funzione quadro | Diploma | Laurea | Cassa | |
| 1 | € 260,76 ² | | | 5% della paga base conglobata | |
| ¹ Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza. | | | | | |
| ² L'incremento di € 70, previsto a decorrere dall'1.7.2008, è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi con espresse clausole di assorbimento. | | | | | |
| Numero mensilità | Coefficiente giornaliero | Coefficiente orario | Orario normale di lavoro settimanale ¹ | | |
| 14 | 26 | 168 per 40 ore 195 per 45 ore | - 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori - 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti - 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione - 40 ore dall'1.12.1998 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario) | | |
| ¹ In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro: | | | | | |
| a) 40 ore settimanali mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e per le restanti 4 ore mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale; | | | | | |
| b) 39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito; | | | | | |
| c) 38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito. | | | | | |
| N.B. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro) | | | | | |

| ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI | |
|-----------------------------|---|
| RETRIBUTIVI | Una tantum/arretrati retributivi |
| | non previsti |
| | Terzo elemento |
| | € 11,36 Milano; € 9,03 Piacenza; € 10,33 Bergamo; € 8,78 Brescia; € 7,75 Como e Varese; € 6,71 Torino; € 2,07 nelle province nelle quali non sia stato specificamente determinato |

| | |
|--|---|
| Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia | la contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi. Elemento Economico di Garanzia - a lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31.10.2017, iscritti nel Lul da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.1.2015-31.10.2017, con la retribuzione del mese di novembre 2017, il seguente importo: |
| | Q, I e II livello III e IV livello V e VI livello |
| | Aziende fino a 10 dipendenti € 95,00 € 80,00 € 65,00 |
| | Aziende a partire da 11 dipendenti € 105,00 € 90,00 € 75,00 |
| | Operatori di Vendita I Categoria II Categoria |
| Aziende fino a 10 dipendenti € 76,00 € 63,00 | |
| Aziende a partire da 11 dipendenti € 85,00 € 71,00 | |
| L'importo (istituto sperimentale legato alla durata del ccnl), non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il tfr. Tale importo è, inoltre, assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal ccnl, che venga corrisposto successivamente all'1.1.2015 | |

| | | |
|--------------------|--|---|
| RETRIBUTIVI | Indennità trasferta | oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto del bagaglio, spese postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato compete una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione (ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede). Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In sostituzione della diaria potrà essere corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità pari al 50% della quota giornaliera della retribuzione per le assenze da 9 a 11 ore; 80% per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore; 120% per le assenze superiori alle 16 ore e fino alle 24 ore |
| | Gratifica natalizia | vedere tredicesima |
| | Tredicesima | 1 mensilità da corrispondere in coincidenza con la vigilia di Natale |
| | Quattordicesima | 1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno. Non hanno diritto alla 14 ^a mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL 18.7.2008 già percepivano mensilità di retribuzione oltre la 13 ^a ; ove la parte di retribuzione eccedente la 13 ^a non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14 ^a e l'importo in atto percepito |
| | Altre mensilità aggiuntive | non previste |
| | Scatti anzianità | 10 scatti triennali: € 25,46, liv. Q; € 24,84, liv. I; € 22,83, liv. II; € 21,95, liv. III; € 20,66, liv. IV; € 20,30, liv. V; € 19,73, liv. VI; € 19,47, liv. VII |
| | Anzianità convenzionale | non prevista |
| | Straordinari (limiti e maggiorazioni) | ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali. <i>Maggiorazioni:</i> a. 15%, prestazioni di lavoro dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale; b. 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48 ^a ora settimanale; c. 30%, lavoro festivo; d. 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6); e. 15%, lavoro notturno |
| | Contrattazione integrativa aziendale o territoriale | la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal ccnl o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano stati già negoziati a livello nazionale |
| | Indennità | a. al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa, che effettua prestazioni al di fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: A) Sola maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; B) Quota oraria e maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; C) Quota oraria e maggiorazione del 50% per le ore di straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio; b. di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del mobilio e del bagaglio, dell'eventuale perdita di pignone (massimo 6 mesi), al lavoratore celibe compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Al lavoratore capofamiglia la diaria verrà corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli è ridotta a 3/5); c. ai dipendenti di impianti di distribuzione carburante autostradale che effettuano il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, verrà corrisposta per ogni giornata lavorata di domenica, la maggiorazione del 10%; d. possibilità di organizzare il lavoro domenicale per i lavoratori che normalmente hanno il riposo coincidente con la domenica (nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale). Ai suddetti lavoratori verrà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano già previsti trattamenti di miglior favore); e. ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica è riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 15% a partire dall'1.7.2008, del 20% dall'1.1.2009 e del 30% dall'1.1.2010 (salvo non siano vigenti trattamenti di miglior favore) |
| | Mansioni discontinue | l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali |
| | Cottimo, magg. garantita | non previsto |
| | Erogazione TFR | il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto |
| | Vitto e alloggio | in caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure: a. Vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto; b. Vitto (2 pasti): un terzo della retribuzione di fatto; c. Vitto (1 pasto): un quarto della retribuzione di fatto; d. Alloggio: un quinto della retribuzione di fatto |

| | | |
|--------|----------------------------|---|
| ORARIO | Ferie | 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio |
| | Permessi retribuiti | a. al lavoratore genitore di persona con handicap grave e accertato, spetta un congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino (a carico INPS); dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese (a carico INPS) anche per colui che assiste un parente entro il terzo grado; b. ai componenti delle rappresentanze aziendali e delle RSU, per l'espletamento del loro mandato; c. In casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; d. ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. <i>diritto allo studio:</i> 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; e. i lavoratori componenti di Consigli e Comitati Direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle OOSS hanno diritto a permessi o congedi per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue; f. 12 ore annue per assemblee dei lavoratori; g. 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore |
| | Riduzione orario | a. 56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; b. 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 26.2.2011, le suddette ore di permesso verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione |
| | Festività | a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione |
| | Festività soppresse | gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo |

| | | |
|--------|--|--|
| ORARIO | Flessibilità orario contrattuale | l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda corrisponderà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione; per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Al termine della flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e nei limiti previsti. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate le seguenti intese per il superamento dei limiti in materia di orario di lavoro: Flessibilità - ipotesi A - Per le aziende di cui all'art. 121, lett. a.), b) e c): superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. Flessibilità - ipotesi B - a. Superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 per un massimo di 24 settimane. b. Superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti e a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale rispettivamente ai lavoratori cui si applicano i precedenti punti 1 e 2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive (nelle ipotesi di flessibilità A o B), l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato <i>nella banca</i> delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi, le ore contabilizzate nella Banca ore saranno liquidate con la maggiorazione per lavoro straordinario da corrispondere entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (esclusi i periodi di luglio, agosto e dicembre). Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana tale percentuale non dovrà superare il 5%. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato |
| | Permanenza massima passaggio cat. Superiore | si ha il passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni di quadro diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi |
| | Passaggio qualifica superiore | il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie |

| ASSENZE | Malattia | a. Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: indennità pari al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a 2/3 dal 21° al 180° giorno, posta a carico dell'INPS; integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% per i primi 3 giorni (a decorrere dall'1.4.2011, nel corso di ciascun anno di calendario, tale integrazione viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo e al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento); il 75% dal 4° al 20° e 100% dal 21° in poi. Ai soli fini dell'applicazione del regime di cui sopra, non sono computabili gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: a. Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; b. Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; c. Sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; d. Gli veneti morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|-------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | Infortunio | a. Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. Trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; il 90% dal 5° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Maternità | integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Congedo matrimoniale | 15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Permessi | 8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sospensione/riduzione lavoro o CIG | nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo della sospensione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIONE | Aspettative | a. 30 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in due parti, in caso di adozione internazionale, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore ed i relativi adempimenti; b. Per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa; c. Non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici; d. 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo; e. Non superiore a 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici). A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita il lavoratore potrà fruire di un'ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica e comunque non superiore a 12 mesi; f. Per infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio; g. I lavoratori affetti da tubercolosi hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; h. I lavoratori che abbiano almeno 4 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata; nelle aziende da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Prova | 6 mesi, liv. Q e I; 60 giorni, liv. II, III, IV e V; 45 giorni, liv. VI e VII. Il periodo indicato per i liv. Q e I deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per gli altri livelli devono intendersi di lavoro effettivo. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Preavviso | <p>a. Licenziamento</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. Q e I</th> <th>liv. II e III</th> <th>liv. IV e V</th> <th>liv. VI e VII</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>120 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>b. Dimissioni</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. Q e I</th> <th>liv. II e III</th> <th>liv. IV e V</th> <th>liv. VI e VII</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>45 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>i giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese</p> | Anzianità | liv. Q e I | liv. II e III | liv. IV e V | liv. VI e VII | Fino a 5 anni | 60 giorni | 30 giorni | 20 giorni | 15 giorni | Da 5 a 10 anni | 90 giorni | 45 giorni | 30 giorni | 20 giorni | Oltre 10 anni | 120 giorni | 60 giorni | 45 giorni | 20 giorni | Anzianità | liv. Q e I | liv. II e III | liv. IV e V | liv. VI e VII | Fino a 5 anni | 45 giorni | 20 giorni | 15 giorni | 10 giorni | Da 5 a 10 anni | 60 giorni | 30 giorni | 20 giorni | 15 giorni | Oltre 10 anni | 90 giorni | 45 giorni | 30 giorni |
| Anzianità | liv. Q e I | liv. II e III | liv. IV e V | liv. VI e VII | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fino a 5 anni | 60 giorni | 30 giorni | 20 giorni | 15 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Da 5 a 10 anni | 90 giorni | 45 giorni | 30 giorni | 20 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oltre 10 anni | 120 giorni | 60 giorni | 45 giorni | 20 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anzianità | liv. Q e I | liv. II e III | liv. IV e V | liv. VI e VII | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fino a 5 anni | 45 giorni | 20 giorni | 15 giorni | 10 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Da 5 a 10 anni | 60 giorni | 30 giorni | 20 giorni | 15 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oltre 10 anni | 90 giorni | 45 giorni | 30 giorni | 15 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tirocinio | non regolamentato | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Apprendistato

Apprendistato (D.lgs. 167/2011) - le Parti con l'accordo del 24.3.2012 definiscono le seguenti tre forme di apprendistato: **a.** Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; **b.** Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; **c.** Apprendistato di alta formazione e ricerca. Fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore, le Parti individuano la seguente disciplina generale: **a.** Proporzione numerica: le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere apprendisti senza superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. **b.** Limiti di età: le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto. Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.lgs. n. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troverà applicazione la disciplina contrattuale nazionale del terziario, in quanto compatibili. **c.** La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. **d.** Periodo di prova: compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quello previsto per il lavoratore qualificato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. La durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti: Liv. Q e I: 6 mesi di calendario; Liv. II e III: 60 giorni di lavoro effettivo; Liv. IV e V: 60 giorni di lavoro effettivo; Liv. VI: 45 giorni di lavoro effettivo; **e.** Trattamento normativo: l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 146 della disciplina contrattuale nazionale del terziario, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione; **f.** Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato; 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del terziario nel 6° livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo. **g.** 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 sei 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 di cui all'art. 175 della disciplina contrattuale nazionale del terziario, 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 sopra si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova. **h.** Assistenza sanitaria: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria EST. **i.** Previdenza complementare: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te). Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,55%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR. **l.** Formazione: le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORTE. **m.** Durata: il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: Liv. II: 36 mesi; Liv. III: 36 mesi; Liv. IV: 36 mesi; Liv. V: 36 mesi; Liv. VI: 24 mesi; **n.** Qualifiche con durata fino a 4 anni: in deroga a quanto previsto dalla durata ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano (tabella B – Accordo di riordino del 24.3.12) tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi. **o.** Decorrenza: il presente accordo decorre dal 26 aprile 2012.

Apprendistato professionalizzante - l'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21) aiutante commesso, 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio; e 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio; del quinto livello. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante operatori di vendita Confcommercio - le Parti, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil, con protocollo di intesa del 25 febbraio 2013, definiscono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per gli operatori di vendita. **a.** Prova: non superiore a 60 giorni; **b.**

| | | |
|----------|--------------------------------|--|
| GESTIONE | | <p>Apprendistato (D.lgs. 81/2015) - Le parti stipulanti, con Accordo del 19.10.2016, definiscono e convengono quanto segue: a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore A) Formazione: la retribuzione per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati, secondo le seguenti misure: 50%, 1° e 2° anno; 65%, 3° anno; 70%, eventuale 4° anno; B) Inquadramento: al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi. Successivamente al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, 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, nei limiti di durata complessiva previsti dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante.</p> <p>Apprendistato di alta formazione e ricerca - formazione: fermo restando che, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, gli apprendisti verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curricolare: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo e, un livello inferiore, per la seconda metà del periodo di apprendistato</p> |
| | Contratto intermittente | <p>non regolamentato</p> <p>Marketing Operativo - a. Senza l'indennità di disponibilità e conseguentemente senza l'obbligo di reperibilità per i lavoratori; b. Possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato; c. Può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi e dal C.C.N.L. in materia di orari di lavoro; d. Periodo di prova previsto dal C.C.N.L. (non applicabile ai lavoratori coinvolti da precedenti intercorsi rapporti di lavoro); e. È vietato il ricorso a contratti di lavoro intermittenti per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e per le imprese che non abbiano applicato le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e successive sopravvenute normative; f. La richiesta di prestazione lavorativa deve avvenire almeno entro le 24 ore precedenti la prestazione; g. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità ed in particolare deve riportare un preciso riferimento alle condizioni dell'Accordo 7.12.2012; h. Trattamento economico e normativo del lavoratore così come previsto dal C.C.N.L. e dall'Accordo 7.12.2012 (riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie, del TFR e di tutte le spettanze del lavoratore); i. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente saranno altresì applicate tutte le norme previste dal C.C.N.L., applicabili ad altri lavoratori del settore, in particolare la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa e la Bilateralità; l. Le Parti convengono che non essendo prevista l'indennità di disponibilità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro non vi sia alcun preavviso per entrambe le parti. Si conviene pertanto che non vi sia alcuna indennità di mancato preavviso.</p> <p>NB: per quanto non previsto dall'Accordo 07.12.2012 si rinvia agli artt. dal 33 al 40 del D.lgs. 276/2003 e dagli artt. 21 e 22 della legge 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni</p> |

| | |
|------------------------------------|---|
| Contratto tempo determinato | <p>l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 67 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione (art. 69 del CCNL). Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 4 contratti; nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 6 contratti; nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a termine o somministrazione per 6 lavoratori. Ferme restando le misure sopra indicate, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive; le assunzioni effettuate in questo modo non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo, del D.lgs. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.</p> <p><i>Contratti a tempo determinato in località turistiche</i> - le parti, vista la necessità di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica, concordano che i contratti a termine conclusi per gestire tali necessità, siano riconducibili a ragioni di stagionalità e pertanto esclusi da limitazioni quantitative. L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica ove si collocano le predette assunzioni a termine, viene definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL con apposito accordo.</p> <p><i>Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione</i> - per la vigenza del CCNL (1.4.2015-31.12.2017) potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a): a. Non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione; b. Abbiamo completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo; c. Abbiamo esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito. La durata di tale contratto è pari a 12 mesi ed è escluso dai limiti percentuali definiti dal CCNL. Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore che dovranno essere evidenziate nel LUL. Il livello di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico sarà, per i primi 6 mesi di due livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi. Per i lavoratori assunti al 6° livello, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico saranno al 7° livello per i primi 6 mesi ed al 6° livello per i restanti 6 mesi, nonché per l'eventuale periodo di 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato. La contribuzione al Fondo FONTE è pari all'1,05% per tutta la durata del contratto, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00 della retribuzione utile per il computo del TFR (la medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi).</p> <p><i>Marketing Operativo</i> - a. Previsione, quale causale specificamente giustificativa del termine, dell'assunzione di un appalto a termine e/o del lancio di una determinata campagna promozionale; b. Le Parti convengono che gli intervalli di tempo per la successione dei contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in: 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi e 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi; c. Previsione di una proroga della durata massima di 12 mesi rispetto al limite di durata complessiva dei rapporti a termine tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore; d. A titolo sperimentale limitatamente al biennio 2013-2014, esclusione dal computo della soglia % massima di contratti a tempo determinato per i casi in cui sussistano contestualmente i seguenti requisiti; e. Durata del contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi</p> |
|------------------------------------|---|

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| GESTIONE | Part time | <p>la durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: a. Aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti: A) 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; B) 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; C) 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. b. Aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti: A) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; B) 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; C) 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Periodo di comporto per malattia e infortunio: nei rapporti di tipo orizzontale, 180 giorni di calendario indipendentemente dalla durata giornaliera della prestazione lavorativa; nei rapporti di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto invece alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista. Sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto contrattualmente). Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno, è consentita, durante tali mesi, la prestazione di lavoro straordinario.</p> <p><i>Part time post maternità</i> - Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'azienda, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità che occupano da 20 a 33 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.</p> <p><i>Clausola flessibile</i> - variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (comunicazione da effettuare con un preavviso di almeno 2 giorni). Le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%.</p> <p><i>Clausola elastica</i> - variazione in aumento della durata delle prestazioni, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 36,5% (35%+1,5%). In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</p> <p>Marketing Operativo – a. riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale; b. applicazione delle clausole flessibili ed elastiche previste dal C.C.N.L. legate a specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità, indipendentemente dal tipo di contratto a part time concretamente in atto</p> |
| | Lavoro domicilio | non regolamentato |
| | Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) | oltre ai casi previsti dalla legge 196/1997 è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. Adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; b. Esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; c. Punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; d. Necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; e. Assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione ai nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; f. Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate. L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività; è consentita comunque la stipulazione di 2 contratti nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e di 6 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 67 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione (art. 69 del CCNL) |
| | Lavoro stagionale | non regolamentato |
| | Telelavoro | alcune possibili tipologie di telelavoro: a. Lavoro a domicilio; b. Centri di telelavoro; c. Telelavoro mobile; d. Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Per quanto non regolamentato vedere l'accordo 20.6.1997 |
| Lavoro ripartito (job sharing) | il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. In caso di risoluzione del con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto in un contratto a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore NB: Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto | |

| Viaggiatori e piazzisti | <p>a. Prova: 60 giorni di lavoro effettivo; b. La prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate; c. 4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività soppresse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo; d. 4.11 trattamento domenicale; e. Indennità di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia; f. Diaria: la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Indennità in caso di mancato viaggio: 2/5 della retribuzione se l'Operatore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda; se invece ha la sua residenza in luogo diverso, questi avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda; g. Malattia:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Anzianità</u></th> <th><u>Conservazione del posto</u></th> <th colspan="2"><u>Retribuzione</u></th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th><u>Al 100%</u></th> <th><u>Al 50%</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 6 anni</td> <td>8 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>Oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>8 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> | <u>Anzianità</u> | <u>Conservazione del posto</u> | <u>Retribuzione</u> | | | | <u>Al 100%</u> | <u>Al 50%</u> | Fino a 6 anni | 8 mesi | 5 mesi | 3 mesi | Oltre 6 anni | 12 mesi | 8 mesi | 4 mesi |
|--------------------------------|--|---------------------|--------------------------------|---------------------|--|--|--|----------------|---------------|---------------|--------|--------|--------|--------------|---------|--------|--------|
| <u>Anzianità</u> | <u>Conservazione del posto</u> | <u>Retribuzione</u> | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <u>Al 100%</u> | <u>Al 50%</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| Fino a 6 anni | 8 mesi | 5 mesi | 3 mesi | | | | | | | | | | | | | | |
| Oltre 6 anni | 12 mesi | 8 mesi | 4 mesi | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| GESTIONE | | <p>Nel caso di più malattie tali limiti si intendono riferiti rispettivamente a 12 e 18 mesi consecutivi. h. Infortunio: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 18.075,99 per morte e € 23.757,02 per invalidità permanente totale; i. Scatti di anzianità: 10 triennali pari a € 15,49, cat. 1^a; € 14,46, cat. 2^a; l. Rischio macchina: le spese di riparazione dell'automezzo, per incidenti provocati durante lo svolgimento della prestazione, saranno sostenute dall'azienda nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000,00; m. Preavviso: 30 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità da 5 a 10 anni; 60 giorni per anzianità oltre 10 anni. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; n. Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle funzioni assegnate; o. Contrattazione aziendale: nelle aziende che occupano oltre 7 Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 del CCNL 5.3.1975; p. CFL: destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: cat. 1^a e 2^a; durata 24 mesi; CFL destinati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: cat. 1^a e 2^a; durata 12 mesi; q. Collocamento: le assunzioni degli Operatori di vendita non sono computabili ai fini della determinazione della riserva; r. Aspettativa non superiore a 6 mesi all'Operatore cui sia ritirata la patente</p> |
| | Collocamento | <p>non sono computabili ai fini della determinazione della riserva di cui all'art. 25 della Legge 223/1991 le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. Q, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di organico. Sono comunque i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza</p> |
| PREVIDENZA ASSISTENZA | Previd. Integrativa/complem. | <p>la contribuzione al fondo di previdenza complementare FONTE (Confcommercio) è così determinata: a. 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore; b. 1,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro; per gli apprendisti la contribuzione è pari all'1,05% (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa). Dall'1.1.2011, il valore complessivo della quota associativa è fissato nella misura di € 22,00, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del tfr per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del Tfr</p> |
| | Assistenza integrativa | <p>Fondo di assistenza sanitaria integrativa EST: a. Sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi i quadri) assunti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale; b. Contribuzione obbligatoria carico azienda: A) Quota <i>una tantum</i>: € 30,00, per ciascun dipendente nuovo assunto (dall'1.3.2011, tale somma deve essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo); B) € 10,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo pieno; C) € 7,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo parziale; A decorrere dall'1.1.2014, il contributo obbligatorio a carico azienda per i lavoratori a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale a tempo pieno. Il contributo obbligatorio a carico del lavoratore sarà incrementato di 1 € mensile a decorrere dall'1.6.2011 e di un ulteriore euro, a decorrere dall'1.1.2012. L'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto. Per quanto non regolamentato si veda il sito internet www.fondoest.it</p> |
| | Ente Bilaterale Territoriale | <p>EBINTER: il contributo da destinare all'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico azienda e dello 0,05% a carico lavoratore su paga base e contingenza. L'azienda che ometta il versamento delle quote suddette è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza. Dall'1.3.2011 l'E.D.R. di cui sopra è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità. Per gli Enti territoriali che adottino esclusivamente le riscossione centralizzata presso EBINTER, tramite F24 od altri strumenti similari, con successivo ristoro della quota di competenza agli stessi, la contribuzione sarà dovuta nella misura ridotta del 10%</p> |
| | Polizze vita | non previste |
| Polizze infortuni | non previste | |
| Altre polizze | ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte | |

| | |
|---------------|---|
| Quadri | <p>ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.</p> <p>A favore dei Quadri è istituita la "QuAS" (Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri) la cui contribuzione obbligatoria è fissata nelle seguenti misure: a. quota costitutiva <i>una tantum</i> pari a € 340,00, a carico dell'azienda, per i quadri di prima nomina e/o iscrizione, non frazionabile; b. quota contributiva annua pari a € 350,00 a carico azienda, frazionabile a mese e dovuta per i mesi intercorrenti tra la data di nomina e/o assunzione e il 31/12 dello stesso anno (in caso di cessazione del rapporto tale quota va sempre versata per intero); c. quota contributiva annua pari a € 56,00 a carico del quadro, non frazionabile, da trattenere a dipendente.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;</p> <p>Quadrifor - istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri. Il contributo annuo obbligatorio a favore di Quadrifor è il seguente: dall'1.1.2005 € 75,00 di cui € 50,00 a carico azienda e € 25,00 a carico del lavoratore</p> |
|---------------|---|