

TERZIARIO - Confesercenti

Decorrenza: 1° gennaio 2011 - Scadenza: 31 dicembre 2013

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 15 marzo 2011 () al c.c.n.l. 23 luglio 2008 (**) per i dipendenti delle aziende del terziario di mercato - distribuzione e servizi - aderenti alla Confederazione italiana imprese commerciali, turistiche e dei servizi (***)*

(*) Ratificato, con modifiche, in data 11 aprile 2011.

(**) Integrato dagli accordi 13 dicembre 2011 e 28 marzo 2012 in materia di apprendistato e dall'accordo 20 dicembre 2012 in materia di lavoro a termine.

(***) Il c.c.n.l. del settore terziario si applica anche ai dipendenti da agenzie di scommesse, agli agenti immobiliari aderenti all'ANAMA, ai dipendenti da aziende che svolgono attività nel settore delle attività ausiliare, della sosta e dei parcheggi.

<u>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</u>	
ASSUNZIONE	ASSENZE
MANSIONI	SANZIONI DISCIPLINARI
DIRITTI SINDACALI	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
RETRIBUZIONE	ASSISTENZA INTEGRATIVA
DURATA DELLA PRESTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
LUOGO DELLA PRESTAZIONE	
<u>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</u>	
APPRENDISTATO	LAVORO A TEMPO PARZIALE
LAVORO A TERMINE	LAVORO RIPARTITO
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE	TELELAVORO
<u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u>	
FONDO PENSIONE	CONTRIBUTI

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 7 livelli (8 livelli retributivi), secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri; gli operatori di vendita sono classificati in 2 categorie.

Gli operai sono inseriti nei livelli dal 3° al 7° (3° = operai specializzati provetti; 4° = operai specializzati; 5° = operai qualificati; 6° e 7° = operai comuni); gli impiegati dal 1° al 5° (1° = impiegati con funzioni direttive; 2° e 3° = impiegati di concetto; 4° e 5° = impiegati d'ordine).

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Quadri

Lavoratori che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata, che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella

di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

1° Livello

Impiegati: lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

2° Livello

Impiegati: lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

3° Livello

Impiegati: lavoratori di concetto che svolgono mansioni che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza.

Operai: lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

4° Livello

Impiegati: lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari.

Operai: lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

5° Livello

Impiegati e operai: lavoratori che eseguono lavori qualificati per i quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche comunque conseguite (*).

6° Livello

Operai: lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

7° Livello

Operai: lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

(*). Sono inoltre inseriti nel 5° liv. per un periodo di 18 mesi, i seguenti lavoratori di primo impiego nel settore: commessi alla vendita che non hanno svolto l'apprendistato (aiutante commesso); addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita; addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi.

Operatori di vendita

1ª Categoria

Impiegato di concetto con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.

2ª Categoria

Impiegato d'ordine con l'incarico di collocare gli articoli trattati dall'azienda, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Agli operatori di vendita possono essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita (es. promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Livelli</i>	<i>Durata</i>
Q e 1	6 mesi
2, 3, 4 e 5	60 giorni
6 e 7	45 giorni
Operatori vendita	60 giorni

Nota alla tabella

- Durata: giorni di calendario per i quadri ed i lavoratori di 1° livello; giorni di lavoro effettivo per gli altri livelli e per gli operatori di vendita.

Anzianità di servizio

A tutti gli effetti contrattuali (con esclusione della normativa relativa agli scatti di anzianità), le frazioni di anno sono computate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese (di calendario) superiori o uguali a 15 giorni.

MANSIONI

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 3 mesi (6 mesi per il passaggio alla qualifica di quadro).

DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze in azienda

Nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. possono nominare congiuntamente un delegato aziendale con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti possono essere costituite le rappresentanze sindacali aziendali di cui alla [L. n. 300/1970](#) ovvero, in alternativa, le rappresentanze sindacali unitarie la cui disciplina è contenuta nell'[accordo interconfederale dell'8 giugno 1995](#) (artt. 7 e 7 bis).

Il numero dei componenti è pari a:

<i>Componenti R.S.U.</i>	<i>Dipendenti unità produttive</i>
3	da 16 a 50
4	da 51 a 90
6	da 91 a 200
7	da 201 a 300
9	da 301 a 600
12	da 601 a 1200

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Operatori di vendita: nelle unità produttive che occupano più di 15 operatori di vendita le Organizzazioni Sindacali possono designare, singolarmente o congiuntamente, i dirigenti delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli operatori di vendita dell'unità produttiva stessa. Potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese con meno di 15 operatori di vendite, sempreché il numero complessivo dei dipendenti sia superiore a 15 unità e gli operatori di vendita siano più di 7. Inoltre, nel caso di imprese non aventi almeno 15 operatori di vendita presso alcuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale, può essere costituita una rappresentanza sindacale degli operatori di vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale - purché in quell'ambito il numero degli operatori di vendita sia almeno di 15 unità - nella misura prevista normalmente ovvero in ragione di un dirigente sindacale ogni 50 operatori di vendita (o frazione superiore a 25), nella sola ipotesi in cui questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistono R.S.A., possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti delle R.S.A., composti da:

- 3 dirigenti nelle unità produttive fino a 25 dipendenti;
- 6 dirigenti nelle unità produttive da 26 a 70 dipendenti;
- 9 dirigenti nelle unità produttive con oltre 70 dipendenti.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi retribuiti

I componenti delle R.S.A./R.S.U. hanno diritto a permessi retribuiti pari a:

- 12 ore mensili nelle aziende che occupano oltre 200 dipendenti;
- 1 ora e 1/2 annua per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti.

Tali permessi - che vanno richiesti con un preavviso di almeno 24 ore - spettano a:

- a) un dirigente per ciascuna R.S.A. ovvero, in caso di R.S.U., tre componenti, nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) un dirigente per ciascuna R.S.A. ovvero, in caso di R.S.U., tre componenti, ogni 300 dipendenti (o frazione), nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) un dirigente per R.S.A. ovvero, in caso di R.S.U., tre componenti, ogni 500 dipendenti (o frazioni), nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera.

I componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni di tali organi, nella misura massima di 75 ore annue.

Il dirigente sindacale che sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati può usufruire di un monte ore non superiore, complessivamente, a 130 ore annue.

Operatori di vendita : ai dirigenti delle rappresentanze sindacali degli operatori di vendita sono concessi per il disimpegno delle loro funzioni - previa richiesta scritta da presentare almeno 3 giorni prima - permessi nella misura di 4 giorni annui. Nel caso in cui il rappresentante svolga la sua attività lavorativa in una zona che disti oltre 250 km dalla sede dell'azienda, potrà essere richiesto un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

A tali dirigenti sono concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori 5 giorni di permesso per ogni anno solare per provvedere al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito dell'azienda.

I membri di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali degli operatori di vendita del commercio hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi medesimi, nella misura di 9 giorni annui (elevati a 16 in caso di dirigenti sindacali contemporaneamente membri di più consigli o comitati direttivi).

Permessi non retribuiti

Ai componenti delle R.S.A./R.S.U. spettano permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative, congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni l'anno. Tali permessi vanno richiesti con un preavviso di almeno 3 giorni.

Assemblee

Nelle aziende che occupano normalmente più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 12 ore annue retribuite.

La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata, di norma, entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, unitamente all'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Qualora gli operatori di vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale, potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione, per l'esercizio del diritto di assemblea.

Contributo di assistenza contrattuale

Per il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici istituiti dal c.c.n.l., è previsto un contributo di assistenza contrattuale (Co.re.si), a carico dell'azienda e del lavoratore; la parte a carico del lavoratore è fissata nella misura dello 0,10% della retribuzione.

L'azienda deve operare la trattenuta della parte a carico del lavoratore ed effettuare il versamento degli importi sopradetti all'Istituto previdenziale o assistenziale di competenza unitamente ai contributi obbligatori.

RETRIBUZIONE

Definizione

Agli effetti contrattuali la normale retribuzione è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata, indennità di contingenza, terzo elemento nazionale o provinciale, scatti di anzianità, altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione di fatto è costituita, oltre che dagli elementi di cui sopra, dagli elementi retributivi a carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni altro elemento espressamente escluso dal c.c.n.l. ai fini del calcolo degli istituti contrattuali o ai fini contributivi a norma di legge.

Operatori di vendita : la retribuzione di fatto è costituita dalla media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota giornaliera è 26, quelli per ottenere le quote orarie sono:

<i>Orario settimanale/ore</i>	<i>Divisore</i>
40	168
42	182
45	195

Minimi tabellari

I valori riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 31 dicembre 2010

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1Q	1.599,76	540,37	250,76	2,07
1	1.441,07	537,52	---	2,07
2	1.246,52	532,54	---	2,07
3	1.065,44	527,90	---	2,07
4	921,46	524,22	---	2,07
5	832,50	521,94	---	2,07
6	747,41	519,76	---	2,07
7	645,05	517,51	---	2,07
Operatori vendita 1 ^a	869,83	530,04	--	--
Operatori vendita 2 ^a	728,66	526,11	--	--

Dal 1° gennaio 2011

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.617,12	540,37	250,77	2,07
1°	1.456,71	537,52	---	2,07
2°	1.260,05	532,54	---	2,07
3°	1.077,00	527,90	---	2,07
4°	931,46	524,22	---	2,07
5°	841,53	521,94	---	2,07
6°	755,51	519,76	---	2,07
7°	651,99	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	879,27	530,04	---	---
Op. di vendita 2	736,58	526,11	---	---

Dal 1° settembre 2011

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.639,69	540,37	250,77	2,07
1°	1.477,04	537,52	---	2,07
2°	1.277,64	532,54	---	2,07
3°	1.092,03	527,90	---	2,07
4°	944,46	524,22	---	2,07
5°	853,28	521,94	---	2,07
6°	766,05	519,76	---	2,07
7°	661,02	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	891,55	530,04	---	---
Op. di vendita 2	746,88	526,11	---	---

Dal 1° aprile 2012

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
----------------	---	--------------------	----------------------------------	---------------------------

1°Q	1.665,73	540,37	250,77	2,07
1°	1.500,50	537,52	---	2,07
2°	1.297,93	532,54	---	2,07
3°	1.109,37	527,90	---	2,07
4°	959,46	524,22	---	2,07
5°	866,83	521,94	---	2,07
6°	778,22	519,76	---	2,07
7°	671,44	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	905,71	530,04	---	---
Op. di vendita 2	758,76	526,11	---	---

Dal 1° ottobre 2012

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.693,51	540,37	250,77	2,07
1°	1.525,52	537,52	---	2,07
2°	1.319,57	532,54	---	2,07
3°	1.127,87	527,90	---	2,07
4°	975,46	524,22	---	2,07
5°	881,28	521,94	---	2,07
6°	791,20	519,76	---	2,07
7°	682,54	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	920,81	530,04	---	---
Op. di vendita 2	771,44	526,11	---	---

Dal 1° gennaio 2013

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.693,51	540,37	260,77	2,07
1°	1.525,52	537,52	---	2,07
2°	1.319,57	532,54	---	2,07
3°	1.127,87	527,90	---	2,07
4°	975,46	524,22	---	2,07
5°	881,28	521,94	---	2,07
6°	791,20	519,76	---	2,07
7°	682,54	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	920,81	530,04	---	---
Op. di vendita 2	771,44	526,11	---	---

Dal 1° aprile 2013

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.721,29	540,37	260,77	2,07
1°	1.550,54	537,52	---	2,07
2°	1.341,21	532,54	---	2,07
3°	1.146,37	527,90	---	2,07
4°	991,46	524,22	---	2,07
5°	895,73	521,94	---	2,07
6°	804,18	519,76	---	2,07
7°	693,64	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	935,91	530,04	---	---

Op. di vendita 2	784,12	526,11	---	---
---------------------	--------	--------	-----	-----

Dal 1° ottobre 2013

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Terzo elemento</i>
1°Q	1.749,07	540,37	260,77	2,07
1°	1.575,56	537,52	---	2,07
2°	1.362,85	532,54	---	2,07
3°	1.164,87	527,90	---	2,07
4°	1.007,46	524,22	---	2,07
5°	910,18	521,94	---	2,07
6°	817,16	519,76	---	2,07
7°	704,74	517,51	---	2,07
Op. di vendita 1	951,01	530,04	---	---
Op. di vendita 2	796,80	526,11	---	---

Note alle tabelle

- Indennità di funzione: viene erogata per 14 mensilità ed è assorbibile nei limiti indicati dal c.c.n.l.
- Livello 7: gli importi indicati a titolo di minimo sono comprensivi di € 5,16 spettanti a titolo di superminimo collettivo di categoria.
- Terzo elemento: i terzi elementi provinciali in atto al 30 giugno 1973 rimangono congelati e vengono corrisposti anche ai nuovi assunti. Nelle province nelle quali non sono in atto terzi elementi provinciali deve essere corrisposto, a titolo di terzo elemento, l'importo di cui in tabella.
- Indennità di contingenza: comprende l'E.d.r. confederale di € 10,33 spettanti per 13 mensilità ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992.

Assorbimenti

Nel caso di aumento dei minimi tabellari, gli aumenti di merito concessi dall'azienda e gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti.

Gli aumenti corrisposti ad altro titolo, erogati dalle aziende indipendentemente da previsioni contrattuali possono essere assorbiti in tutto o in parte, nel caso di aumento tabellare, solo se l'assorbimento è stato previsto a livello sindacale o espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del c.c.n.l.

Elemento economico di garanzia

Ai lavoratori a tempo indeterminato e agli apprendisti in forza al 31 ottobre 2013, iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, verrà erogato, con la retribuzione di novembre 2013, un elemento economico di garanzia, nei seguenti importi:

<i>Aziende</i>	<i>Importi</i>				
	<i>Liv. 1Q, 1 e 2</i>	<i>Liv. 3 e 4</i>	<i>Liv. 5, 6 e 7</i>	<i>Op. vendita 1</i>	<i>Op. vendita 2</i>
Fino a 10 dipendenti	115,00	100,00	85,00	90,00	70,00
Da 11 dipendenti	140,00	125,00	110,00	115,00	95,00

L'importo sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2011-31 ottobre 2013 (*) ed ai lavoratori a tempo parziale sarà corrisposto con criteri di proporzionalità.

L'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l., erogato dopo il 1° gennaio 2011.

L'elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, e non incide sul t.f.r.

(*) Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Elemento distinto della retribuzione

L'azienda che ometta il versamento del contributo in favore dell'Ente bilaterale territoriale è tenuta a corrispondere, per 14 mensilità, al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,10% di minimo di retribuzione e indennità di contingenza. Tale E.d.r. non è utile agli effetti di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.

Dal mese di maggio 2011, l'E.d.r. è elevato allo 0,30% di paga base e contingenza, rientra nella retribuzione di fatto, è utile agli effetti degli istituti legali e contrattuali e rientra nella base di computo del t.f.r.

Arretrati

Gli arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza al 15 marzo 2011 con la retribuzione di marzo 2011.

Agenzie di scommesse - 2° livello

Ai dipendenti da agenzie di scommesse inquadrati nel 2° livello con qualifica di responsabile di agenzia ed assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, spetta, a decorrere da tale data, un superminimo ad personam - avente natura di retribuzione di fatto e non assorbibile da alcun istituto legale o contrattuale - pari a € 41,32.

Provvigioni

Al personale addetto alla vendita e retribuito in tutto o in parte a provvigione deve essere garantita una media mensile, riferita ad un periodo non eccedente l'anno, superiore almeno del 5% alla paga base conglobata prevista dal c.c.n.l. per la generalità dei lavoratori.

Operatori di vendita: per l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica; tale media è rapportata al periodo di servizio prestato nel caso di rapporti di durata inferiore all'anno.

Aumenti periodici di anzianità

Per ciascun triennio di servizio prestato (*), fino ad un massimo di 10, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
Q	25,46
1	24,84
2	22,83
3	21,95
4	20,66
5	20,30
6	19,73
7	19,47

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

L'importo relativo agli scatti maturati fino al 1° luglio 1973 rimane congelato in cifra. L'importo relativo agli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 viene invece ricalcolato in occasione della maturazione di ogni nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Gli scatti non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè viceversa.

(*) Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

- dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dal 1° aprile 1987;
- dal 1° aprile 1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non aveva ancora compiuto il 21° anno di età;
- dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente al 1° aprile 1987 e che a tale data aveva già compiuto il 21° anno di età.

Agenzie di scommesse - Lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2000

Per ogni biennio di servizio prestato - fino ad un massimo di 6 - ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle misure di seguito indicate, in relazione al livello di inquadramento:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
5	43,90
4	38,73
3	35,12

2	33,57
1	30,99

Gli aumenti decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio.

Il passaggio di livello non comporta la rivalutazione degli scatti già maturati.

Gli aumenti periodici maturati fino al 30 settembre 1998 sono congelati in misura pari al 5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza vigenti al momento della maturazione dei singoli aumenti.

Operatori di vendita : per ciascun triennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 10, (*) ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure mensili: 1ª categoria € 15,50; 2ª categoria € 14,46.

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè viceversa.

L'importo degli scatti maturati al 31 marzo 1983 rimane congelato in cifra, mentre l'importo degli scatti maturati successivamente viene rivalutato in base ai valori in vigore al momento della maturazione di ogni nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

(*) Ai fini della maturazione degli scatti l'anzianità di servizio decorre:

- dalla data di assunzione per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 1995;
- dal 1° giugno 1995 per tutti i lavoratori assunti antecedentemente e che a tale data non avevano ancora compiuto il 21° anno di età;
- dal 21° anno di età per tutti i lavoratori assunti antecedentemente al 1° giugno 1995 e che a tale data avevano compiuto il 21° anno di età.

Elementi retributivi ultramensili Mensilità aggiuntive

Tredicesima mensilità

Va corrisposta in coincidenza con la vigilia di Natale, nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive comprende la media delle provvigioni maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

Quattordicesima mensilità

Va corrisposta entro il 1° luglio ed è commisurata alla retribuzione mensile di fatto in atto al precedente 30 giugno.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità i lavoratori che già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima; nel caso in cui la parte di retribuzione oltre la tredicesima non raggiunga l'importo della quattordicesima, andrà erogata la differenza fino a concorrenza di quest'ultima. Non possono essere assorbite nella quattordicesima mensilità le gratifiche, le indennità o i premi erogati a titolo di merito.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la quattordicesima mensilità viene calcolata sulla base della media degli elementi fissi e variabili di fatto percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel minor periodo di servizio prestato.

Norme comuni

Nei casi di servizio prestato inferiore all'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (a questi fini, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero).

Premi legati alla produttività - Operatori di vendita

Nelle aziende che occupano oltre 7 operatori di vendita è istituito, per questi lavoratori, un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dal c.c.n.l. 5 marzo 1975.

Tale premio è assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

Indennità variabili

Indennità di cassa

Spetta al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori in misura pari al 5% della paga base nazionale conglobata.

Vitto e alloggio

In carenza di norme contenute nei contratti integrativi provinciali, i valori del vitto e dell'alloggio sono stabiliti nelle seguenti misure della retribuzione di fatto:

<i>Tipologie</i>	<i>%</i>
vitto e alloggio	50
vitto (due pasti)	33,3
vitto (un pasto)	25
alloggio	20

Rischio macchina - Operatori di vendita

Le riparazioni per danni colposi provocati dagli operatori di vendita durante lo svolgimento della prestazione sono a carico del datore di lavoro nella misura dell'80% con un massimale di € 3.000,00, fermo restando l'accollo al lavoratore della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro.

Indennità di reperibilità

Attività ausiliarie, sosta e parcheggi

Al personale del settore sosta e parcheggi al quale è richiesta la reperibilità spetta un'indennità nelle seguenti misure:

- € 7,75 per ogni giornata feriale di reperibilità;
- € 10,33 per ogni giornata festiva - o di riposo legale - di reperibilità.

L'effettiva prestazione svolta viene retribuita come lavoro straordinario.

Le modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità devono essere definite a livello aziendale.

Information and Communications Technology (ICT)

Le Parti si sono riservate di disciplinare l'istituto.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

L'azienda può ricorrere, anche per singole unità produttive e previa comunicazione al personale entro il 30 novembre di ciascun anno e con effetto dal 1° gennaio successivo, alle seguenti forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale:

- 40 ore settimanali, con la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e di un'ulteriore mezza giornata a turno (nelle aziende non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali l'orario era distribuito su 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti);
- 40 ore settimanali, con utilizzo del regime di flessibilità;
- 39 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 36 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro;
- 38 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 72 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.

La durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; in sede di contrattazione integrativa territoriale o aziendale, tuttavia, tale periodo può essere elevato fino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare accordi sui turni o sui nastri orari.

Gestori di impianti distribuzione carburante

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante l'orario è di 45 ore settimanali (42 ore per le aziende distributrici di carburante metano compreso per autotrazione).

L'orario di lavoro settimanale per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali è pari a 40 ore. Tale orario si realizza mediante l'assorbimento di 24 delle 56 ore di permessi retribuiti attribuite a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro per le aziende fino a 15 dipendenti.

Attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini

Per le aziende esercenti l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, nei magazzini a prezzo unico, nei supermercati alimentari, nei "cash & carry" e negli ipermercati, nonché per le catene di discount con più di 400 dipendenti, l'orario medio di lavoro settimanale sarà pari a 38 ore e verrà realizzato mediante l'assorbimento delle 72 ore di permessi retribuiti previste per le aziende con più di 15 dipendenti.

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Agenti immobiliari (A.N.A.M.A.)

L'orario normale è di 40 ore settimanali, distribuito su 5 o 6 giorni.

L'orario settimanale su 5 giorni di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore (dal lunedì al venerdì).

In caso di orario settimanale su 6 giorni, la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13.00 del sabato.

L'interruzione dell'orario giornaliero non dev'essere inferiore ad un'ora.

In caso di comando presso altra sede, l'orario di lavoro inizia sul posto indicato e cessa tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è necessario al lavoratore per raggiungere la normale sede.

Nelle località di interesse turistico, a vocazione turistica ed in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa domenicale, fermo restando il riposo compensativo, il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari al 10% della paga base conglobata, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Addetti a mansioni discontinue : per custodi, guardiani diurni o notturni, portieri, personale addetto alla estinzione degli incendi, uscieri, personale addetto al carico e allo scarico, commessi di negozio nei comuni fino a 5.000 abitanti, personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi, personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento l'orario normale è di 45 ore settimanali.

Operatori di vendita : la prestazione lavorativa è distribuita su 5 giorni alla settimana ovvero su 4 giorni interi e 2 mezze giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate è concordata in sede aziendale, tenendo conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di cui sopra è concesso nei periodi dell'anno in cui non ricorrono tali esigenze.

Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, sia territoriale che aziendale, possono essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

In attesa della relativa regolamentazione e fatte salve le ipotesi già convenute nel secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Riduzione annua

Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, i lavoratori (anche quadri o con funzioni direttive) hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro pari a 56 ore annue (*), fruita mediante concessione di corrispondenti permessi retribuiti individuali in gruppi di 4 o 8 ore ciascuno.

Per i lavoratori iscritti nel libro unico successivamente al 1° marzo 2011, fermi restando i permessi per ex festività, i permessi saranno riconosciuti nella misura del 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e nella misura del 100% decorsi 4 anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti di apprendistato o a termine, i 48 mesi decorreranno dalla data di prima assunzione (considerando i periodi di iscrizione nel libro unico successivi al 1° marzo 2011), indipendentemente dalla durata dei suddetti contratti).

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, i permessi di cui sopra vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (sono esclusi a tal fine i periodi di assenza dal lavoro per i quali non è dovuta retribuzione a carico dell'azienda: servizio militare e richiamo alle armi, congedo di maternità anticipato o prolungato, congedi parentali, permessi e aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, sospensione con ricorso alla C.i.g.s., malattia e infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione di fatto, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

(* Per le aziende con più di 15 dipendenti la riduzione dell'orario è incrementata di 16 ore.

Operatori di vendita: oltre ai permessi previsti in sostituzione delle ex festività, spettano 9 giornate annue di ulteriori permessi retribuiti.

Tali permessi vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato e, se non goduti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Agenzie di scommesse

La riduzione dell'orario di lavoro prevista per la generalità dei lavoratori si applica anche ai dipendenti delle agenzie di scommesse assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, che già usufruivano di una riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 120 ore. A tali lavoratori deve essere tuttavia corrisposto un assegno "ad personam", con natura di retribuzione di fatto (non assorbibile da nessun istituto legale o contrattuale), di importo pari alla traduzione in termini monetari della differenza tra le 120 ore di cui sopra ed il nuovo monte ore.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale. E' previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite, in aggiunta alla retribuzione di fatto, le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro né con quella per lavoro notturno e festivo), da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
straordinario:	
- dalla 41ª alla 48ª ora settimanale	15
- oltre la 48ª ora settimanale	20
straordinario festivo	30
straordinario domenicale	30
straordinario notturno	50

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione per lavoro straordinario viene computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, delle medie dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di lavoro prestato.

Per i lavoratori con orario di lavoro su 39 o 38 ore settimanali, le ore di lavoro eccedenti tale limite, e fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale, sono retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

La liquidazione del lavoro straordinario va effettuata entro il mese successivo a quello di prestazione.

Agenti immobiliari (A.N.A.M.A.)

Per lavoro straordinario deve intendersi quello svolto oltre il normale orario di lavoro entro il limite massimo di 200 ore annue.

Il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto ed eventuali superminimi, alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

<i>Lavoro straordinario</i>	%
feriale diurno	15
festivo	30
notturmo (dalle ore 22 alle 6)	30
notturmo festivo	50

La liquidazione del lavoro straordinario va effettuata entro il mese successivo a quello di prestazione.

Personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa : i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale hanno diritto al seguente trattamento per le prestazioni lavorative in orario straordinario festivo o notturno:

- per le ore straordinarie festive: oltre alla quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione;
- per le ore straordinarie notturne (non comprese in turni regolari di servizio): oltre alla quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita, in aggiunta alla retribuzione di fatto, la maggiorazione percentuale del 15%, non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo.

Tale maggiorazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la stessa funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Lavoro festivo

Per il lavoro prestato nei giorni festivi è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di fatto, la maggiorazione del 30% (non cumulabile con quella per lavoro straordinario e notturno), da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Lavoro domenicale

In attesa della realizzazione di una contrattazione territoriale o aziendale che stabilisca diverse modalità di attuazione del riposo settimanale e ferme restando eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del c.c.n.l. 23 luglio 2008, trova applicazione la disciplina che segue, che sarà vigente fino al rinnovo del c.c.n.l. 15 marzo 2011.

A) Lavoratori con riposo settimanale di domenica

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione integrativa sul lavoro domenicale, le aziende hanno facoltà di organizzare, per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. n. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

Non sono tenuti ad assicurare le prestazioni suddette, salvo ulteriori ipotesi concordate nel secondo livello di contrattazione:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Ai lavoratori con tale regime di orario che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, viene riconosciuta la sola maggiorazione del 30% (omnicomprensiva e non cumulabile) sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica.

B) Lavoratori con riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, ai lavoratori - anche part-time - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, viene riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica, la sola maggiorazione del 30% (omnicomprensiva e non cumulabile) della quota oraria della normale retribuzione.

Le maggiorazioni di cui sopra sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto, nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica trovano applicazione le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa : i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale hanno diritto, per le ore prestate di domenica, alla sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Flessibilità

E' prevista la possibilità di realizzare diversi regimi di orario rispetto all'articolazione prevista, mediante il superamento del normale orario settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori con orario di 40 ore settimanali cui si applica tale flessibilità sono riconosciute ulteriori 8 ore di permesso per riduzione annua di orario.

I limiti indicati possono essere superati con accordi integrativi, fino ad un massimo di 48 ore settimanali per 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

Il c.c.n.l. prevede ulteriori regimi di flessibilità rispetto a quello suesposto, da realizzare, previo confronto aziendale, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 16 settimane, ovvero di 24, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento;

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive viene riconosciuta, nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, da godere per il 50% collettivamente, in base al programma di flessibilità, e per il restante 50% sotto forma di riposi compensativi individuali, in gruppi di 4 o 8 ore, secondo il meccanismo della banca ore (vd. infra).

In caso di ricorso ai predetti regimi di orario plurisettimanale il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

Agenti immobiliari (A.N.A.M.A.)

Le singole strutture lavorative possono realizzare regimi di flessibilità, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento;

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive viene riconosciuta, nel corso dell'anno (*), una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, da godere con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

Le eventuali ore di riposo non godute verranno liquidate, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, entro il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Tali ore non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione d'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

(*) Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma di flessibilità.

Banca ore

Nella banca ore confluiscono i riposi compensativi derivanti dall'utilizzo del regime di flessibilità (50% delle ore aggiuntive effettuate nel corso dell'anno).

In particolare, il godimento dei riposi compensativi individuali non potrà aver luogo nei mesi di luglio, agosto e dicembre e non potrà interessare contemporaneamente più del 10% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva (5% per la giornata di sabato o quella di maggior intensità lavorativa nell'arco della settimana). Nelle unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, i riposi saranno fruiti individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. Diverse modalità di fruizione potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello. Le eventuali ore di riposo non godute verranno liquidate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti orari per quest'ultimo previsti.

I permessi retribuiti aggiuntivi concessi a fronte della flessibilità d'orario (nonchè i riposi compensativi) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione d'orario, permessi e ferie (fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità).

Riposo settimanale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che effettuino il riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, per le ore di lavoro ordinario prestato di domenica spetta la sola maggiorazione del 10% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Tale maggiorazione è elevata al 20% per i dipendenti delle agenzie di scommesse e delle aziende del settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi.

La maggiorazione indicata è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la stessa funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale sono retribuite con la sola maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore al riposo compensativo nel giorno successivo.

Operatori di vendita : l'operatore di vendita che, per ragioni di dislocazione del lavoro, non possa recarsi in famiglia per oltre un mese, ha diritto ad una licenza corrispondente ai giorni di riposo non goduti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese dell'azienda.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove si svolge il lavoro.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica al lavoratore viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Ex festività

In sostituzione delle 4 festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#) vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.

Tali permessi vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato e, se non goduti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione di fatto, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Ferie

La durata del periodo annuale di ferie è di 26 giorni lavorativi. Nel caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato (se inferiore all'anno).

Nel caso di lavoratore con cittadinanza non italiana che intenda effettuare un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco di un biennio.

Il periodo di ferie è di norma, e salvo particolari esigenze aziendali, fissato tra maggio e ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, e quelle di raccolta e salatura di pelli grezze fresche, che possono fissarlo in ogni periodo dell'anno.

Agli effetti delle ferie si computano i giorni dal lunedì al sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale.

Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione la retribuzione per il periodo feriale comprende la media delle provvigioni percepite nello stesso periodo dai colleghi del negozio o reparto; nelle aziende con un solo dipendente o durante le ferie collettive viene considerata la media delle provvigioni percepite negli ultimi 12 mesi (o nel minor periodo di servizio prestato) dal singolo lavoratore. Se il dipendente in ferie è sostituito da un altro lavoratore estraneo al reparto, ha diritto ad una quota di provvigioni pari a quella spettante al sostituto.

L'indennità sostitutiva per ogni giornata di ferie non godute è ragguagliata a 1/26 della retribuzione mensile di fatto.

Il decorso delle ferie è interrotto in caso di sopravvenuta malattia riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo stesso.

Agenzie di scommesse

Per i lavoratori assunti antecedentemente al 1° luglio 2001, il periodo annuale di ferie è pari a 30 giorni lavorativi.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, spetta una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto. La diaria è ridotta di 1/3 se la trasferta non comporta pernottamento fuori sede; per le missioni di durata superiore a un mese o quando le mansioni del lavoratore comportino viaggi abituali la diaria è ridotta del 10%.

In alternativa alla diaria il datore di lavoro può effettuare il rimborso di tutte le spese a piè di lista.

In sostituzione della diaria, agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni in servizio extra-urbano è corrisposta un'indennità di trasferta commisurata alle seguenti quote giornaliere della retribuzione di fatto:

Ore di assenza	%
da 9 a 11	50
da 11 a 16	80
da 16 a 24	120

Operatori di vendita : la diaria fissa ha carattere retributivo per il 50% del suo ammontare.

La diaria non è dovuta per il periodo di permanenza in sede. Peraltro al lavoratore che non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto deve essere corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio pari a 2/5 della diaria.

Se il lavoratore non ha la residenza nel luogo in cui ha sede l'azienda ha inoltre diritto al rimborso delle maggiori spese sostenute per la permanenza in sede.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate per vitto ed alloggio nell'espletamento della propria attività fuori dall'abituale sede di lavoro, sono rimborsate con un'indennità da concordarsi.

Personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili : sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida ed in sostituzione della diaria - un'indennità di trasferta forfettaria nelle misure che saranno determinate dalle Parti stipulanti il c.c.n.l.

Il periodo per il quale avviene la corresponsione di tale indennità non è considerato utile ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

Trasferimento

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta al lavoratore trasferito la diaria prevista per la trasferta ovvero il rimborso a piè di lista per il tempo strettamente necessario al trasloco (fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio). La diaria spetta anche per i familiari conviventi a carico (per i figli la diaria è ridotta a 3/5).

Il lavoratore trasferito ha altresì diritto al rimborso dell'eventuale perdita di pigione fino ad un massimo di 6 mesi.

Il trasferimento dei quadri e dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza deve essere (di norma) comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, deve essere riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi (quadri) o di 9 mesi (lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva), il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

E' prevista la possibilità di opposizione al trasferimento, per i quadri che abbiano compiuto i 55 anni, nel caso di gravi e comprovati motivi.

Il lavoratore trasferito ha diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il rientro al luogo di provenienza, purchè tale rientro avvenga entro 6 mesi dal licenziamento.

Operatori di vendita : il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni.

Oltre al rimborso per le spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta la diaria per 10 giorni all'operatore di vendita senza carico di famiglia, per 20 giorni - oltre ad un giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno solare.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata r.r. entro il 180° giorno, ad un periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Per i lavoratori affetti da patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, i primi 60 giorni del periodo di aspettativa saranno indennizzati nella misura del 100%.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una documentata patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la conservazione opera nei limiti di scadenza del termine.

Il periodo di malattia è utile ai fini del computo dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Malattia tubercolare

I lavoratori ricoverati hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro. Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione entro 14 mesi dalla predetta data, il diritto alla conservazione del posto permane per i 4 mesi successivi.

Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto permane per i 6 mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto (*):

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
dal 1° al 3° giorno	100
dal 4° al 20° giorno	75
dal 21° giorno	100

A decorrere dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene

corrisposta nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.

Ai fini del computo, la continuazione di malattia e la ricaduta sono considerate unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'Inps per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

La suddetta disposizione non si applica peraltro nelle seguenti ipotesi:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del S.S.N.;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Il trattamento integrativo non è dovuto se l'INPS non corrisponde l'indennità giornaliera, oppure in caso di malattia tubercolare. Se l'INPS eroga l'indennità giornaliera in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la quota non corrisposta dall'Istituto.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, i datori di lavoro possono corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

La giustificazione dell'assenza per malattia - fermo l'obbligo dell'immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro - può essere fornita dal lavoratore con comunicazione scritta (via fax, raccomandata o mail certificata) del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

(*) A tal fine, la quota giornaliera della retribuzione di fatto si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS.

Operatori di vendita : il periodo di conservazione del posto ha una durata di 8 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 6 anni e di 12 mesi per quelli con anzianità superiore.

In caso di malattie diverse, il posto è conservato fino ad un massimo di 8 mesi di assenza complessiva nell'arco dei 12 mesi precedenti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 6 anni ovvero di 12 mesi di assenza complessiva nell'arco dei 18 mesi precedenti nei casi di anzianità di servizio superiore.

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 6°	primi 5 mesi	100
	3 mesi successivi	50
oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

Agenzie di scommesse

I lavoratori assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000 e con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 10 mesi e ad un trattamento economico pari al 100% della retribuzione netta, con deduzione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS.

Infortunio sul lavoro Conservazione del posto

La durata massima del periodo di conservazione del posto per i lavoratori non in prova è di 180 giorni nell'anno solare.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata a.r. entro il 180° giorno di assenza, ad un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di mobilità temporanea da parte dell'INAIL.

Tale periodo è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto, limitatamente ai primi 120 giorni.

Trattamento economico

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto (*):

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
1° giorno	100
dal 2° al 4° giorno	60
dal 5° al 20° giorno	90
dal 21° giorno	100

Il trattamento integrativo non è dovuto se l'INAIL non corrisponde l'indennità giornaliera.

(*) A tal fine, la quota giornaliera della retribuzione di fatto si ottiene applicando i criteri adottati dall'INAIL.

Operatori di vendita: in caso di infortunio sul lavoro (o di malattia professionale) la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino al 6°	primi 5 mesi	100
	3 mesi successivi	50
oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL il lavoratore ha inoltre diritto alla corresponsione aggiuntiva (da attuare attraverso polizze assicurative o forme equivalenti) dei seguenti importi:

- € 22.000,00 (€ 27.500,00 dal 1° giugno 2011) in caso di morte;
- € 30.000,00 (€ 37.500,00 dal 1° giugno 2011) in caso di invalidità permanente totale.

Maternità

Durante il congedo di maternità le lavoratrici hanno diritto all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS e ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione mensile netta.

E' altresì posta a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima e quattordicesima mensilità, limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria.

Il periodo di congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e al t.f.r., mentre i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Congedo matrimoniale

Il lavoratore non in prova che contragga matrimonio ha diritto ad un periodo di congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario, retribuito con la retribuzione di fatto.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti - ivi compresi quelli per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea o di master universitario - possono usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purchè le ore di frequenza siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

I permessi di cui sopra possono essere utilizzati dai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata (nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto ai permessi è riconosciuto ad un lavoratore nel corso dell'anno).

Congedi per la formazione

Ai lavoratori con almeno 4 anni di anzianità spetta, compatibilmente con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, un congedo non retribuito per la formazione finalizzato al

completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata, con arrotondamento all'unità superiore delle frazioni pari o superiori allo 0,5. Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Le richieste, che sono accolte in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica, possono essere presentate con un preavviso di almeno:

- 30 giorni, per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni, per i congedi di durata superiore.

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e ad ulteriori 5 giorni di permesso retribuito (40 ore) all'anno per la preparazione agli esami.

Permessi

I lavoratori hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione, in mancanza della quale i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti. Analogamente avviene per la documentazione da presentare nel caso di richiesta del permesso per decesso.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui sopra sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate.

Aspettative

Aspettativa per gravi motivi

Il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'[art. 433 cod. civ.](#) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo e precisando, di norma, la durata minima dello stesso nonché documentare il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni (3 giorni lavorativi in caso di urgenza) dalla richiesta del congedo, a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo per gli stessi motivi.

Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'[art. 4, 1° comma, della legge n. 53/2000](#), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi di legge o di contratto.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a 7 giorni.

Operatori di vendita: il viaggiatore o piazzista al quale sia stata sospesa la patente per infrazioni commesse durante lo svolgimento dell'attività, può chiedere, per un massimo di 6 mesi, un periodo di aspettativa non retribuita nè computabile ad alcun effetto, semprechè gli sia stato richiesto espressamente l'uso dell'automezzo per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Aspettativa per tossicodipendenza

Il lavoratore tossicodipendente, assunto a tempo indeterminato, che si sottoponga a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o altre strutture terapeutico-riabilitative, può usufruire di un periodo di aspettativa, non retribuita, fino a 3 anni.

Ai lavoratori che abbiano la necessità - attestata dal competente servizio - di concorrere al programma terapeutico-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, viene concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 3 mesi, frazionabile e non ripetibile.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni del lavoratore possono essere punite, in relazione alla loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) biasimo verbale per le mancanze lievi;
- 2) biasimo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue controdeduzioni (tale termine può essere prorogato di 30 giorni - previa comunicazione scritta al lavoratore interessato - per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito).

Comportamenti sanzionabili

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione (in tal caso l'importo della multa sarà pari all'ammontare della corrispondente trattenuta da operare sulla retribuzione di fatto);
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora (sia durante il servizio che durante i congedi).

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa (salvo il caso dell'assenza ingiustificata).

Operatori di vendita : l'importo delle eventuali multe non può superare la misura di mezza giornata di retribuzione. Per le assenze ingiustificate fino a 3 giorni, oltre alla corrispondente trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto, è applicabile una multa di importo non superiore al 10% della retribuzione stessa.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare (dopo formale diffida per iscritto);
- grave violazione dell'obbligo di osservare i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri nonché di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa.
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Operatori di vendita : il licenziamento senza preavviso si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza e la violazione del segreto d'ufficio. Il licenziamento è applicabile altresì nel caso di assenze ingiustificate oltre 3 giorni ovvero di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Formalità

Il recesso dal contratto a tempo indeterminato deve essere comunicato per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento (*).

Il licenziamento seguito entro un mese da nuova assunzione presso la stessa azienda si presume simulato (salvo prova contraria) ed è improduttivo di effetti.

 (*) Analogamente in caso di recesso dal contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine (per giusta causa).

Periodo

Il preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese (dalla fine o dalla metà di ciascun mese per gli operatori di vendita) ed ha la seguente durata (espressa in giorni di calendario):

Dimissioni

Livelli	Giorni		
	<i>Fino a 5 anni di servizio</i>	<i>Dal 6° al 10° anno di servizio</i>	<i>Oltre il 10° anno di servizio</i>
1Q e 1	45	60	90
2 e 3	20	30	45
4 e 5	15	20	30
6 e 7	10	15	15

Licenziamento

Livelli	Anni di servizio		
	fino al 5°	dal 6° al 10°	oltre il 10°
Q e 1	60	90	120
2 e 3	30	45	60
4 e 5	20	30	45
6 e 7	15	20	20
Operatori di vendita	30	45	60

Ai fini del preavviso sono riconosciute ai lavoratori che non ne abbiano già goduto presso altre aziende le seguenti anzianità convenzionali, cumulabili fino a 36 mesi:

- mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- ex combattenti o ad essi equiparati che abbiano prestato servizio in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna (3 mesi per le frazioni superiori al semestre).

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

Sono invece escluse dalla retribuzione utile le seguenti somme: i rimborsi spese; le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; la contribuzione per previdenza e assistenza integrativa; l'indennità sostitutiva del preavviso; l'indennità sostitutiva delle ferie; le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo, nonché la quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF quando hanno carattere continuativo; le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

I periodi di sospensione del lavoro per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, nonché quelli di sospensione totale o parziale dell'attività con intervento della cassa integrazione, ai fini del trattamento di fine rapporto sono considerati come periodi di effettivo lavoro.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto entro 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo non imputabile al lavoratore, l'importo dovuto sarà maggiorato di un interesse determinato in misura superiore di 2 punti al tasso ufficiale di sconto. La somma così calcolata comprende la rivalutazione monetaria per crediti di lavoro relativa al trattamento di fine rapporto.

Anticipazioni del t.f.r.

Il c.c.n.l. detta una particolare disciplina volta a fissare un ordine di priorità per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto previste dalla legge, nonché le modalità della richiesta.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

Assistenza sanitaria

Fondo Aster

L'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore è garantita mediante il Fondo Aster.

Sono obbligatoriamente iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, ad esclusione dei quadri.

Il Fondo è finanziato - con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento - tramite un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, per ogni lavoratore iscritto, pari a:

- € 10 mensili per i lavoratori a tempo pieno;
- € 7 mensili (€ 10 mensili dal 1° gennaio 2014) per i lavoratori a tempo parziale.

Il contributo viene elevato di € 1,00 mensile dal 1° giugno 2011 a carico del lavoratore e di un ulteriore € 1,00 mensile dal 1° gennaio 2012, sempre a carico del lavoratore.

Dal mese di maggio 2011, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a suo carico è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad € 15,00, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le stesse prestazioni sanitarie offerte dal Fondo.

Gli importi comprendono il contributo per la promozione dell'assistenza sanitaria integrativa.

Dal 1° marzo 2011, è inoltre dovuta, solo dalle aziende che iscrivano per la prima volta i lavoratori al fondo, una quota una tantum pari a € 30 per ciascun iscritto.

Sono fatti salvi eventuali accordi integrativi già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà all'iscrizione al Fondo (*), che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa; in tal caso gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

(*) L'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo Aster deriva dalla riformulazione dell'art. 92 del c.c.n.l. 23 luglio 2008.

Cassa Hygeia

I datori di lavoro devono assolvere all'adempimento di assistenza sanitaria integrativa dei quadri tramite il versamento di € 300,00 a proprio carico alla Hygeia mutua sanitaria.

Il contributo a carico del datore di lavoro da versare all'atto dell'iscrizione del quadro alla Cassa è aumentato, dal 1° gennaio 2009, di € 38.

Il contributo annuo a favore della Cassa viene incrementato dal 1° gennaio 2009 di:

- € 38, a carico del datore di lavoro;
- € 8, a carico del quadro.

Dal 1° giugno 2011, la contribuzione annua a favore della Cassa viene così elevata:

- € 350 a carico azienda;
- € 56 a carico del quadro.

Gli importi comprendono il contributo per la promozione dell'assistenza sanitaria integrativa.

Dal mese di maggio 2011, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a suo carico è tenuta alternativamente:

- ad erogare al quadro un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad € 35,00, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai quadri le stesse prestazioni sanitarie offerte dalla Cassa.

Dal mese di dicembre 2011, i quadri dovranno essere iscritti alla Cassa Qu.A.S., previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il mese di giugno 2011.

Formazione professionale

Le parti individuano in FON.TER. (Fondo paritetico per la formazione continua del terziario), il fondo cui fare riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento della formazione continua.

Quadri

Le Parti, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro giugno 2011, individuano in Quadrifor (Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario) l'ente cui le imprese faranno riferimento per la formazione dei quadri.

Il contributo annuo a favore del fondo è pari a € 75,00, di cui € 50,00 a carico dell'azienda e € 25,00 a carico del quadro.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'accordo 15 marzo 2011 introduce la seguente disciplina sperimentale.

La contrattazione di 2° livello si esercita per le materie delegate dal c.c.n.l. o dalla legge, su materie non disciplinate a livello nazionale.

La contrattazione territoriale e quella aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile saranno individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività.

Non è consentito definire o incrementare indennità, emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni economiche di 2° livello sono variabili, non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r. e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalla legge.

Le aziende fino a 30 dipendenti (*) applicheranno la contrattazione territoriale come disciplinata dal c.c.n.l. o, in alternativa, l'elemento economico di garanzia.

Le aziende con più di 30 dipendenti (*), in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, l'elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province e che in assenza di contrattazione aziendale intendano avvalersi della contrattazione territoriale,

applicheranno i contratti territoriali stipulati nelle diverse province oppure, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la sede legale.

In alternativa alle suddette ipotesi, applicheranno l'elemento economico di garanzia.

Accordi in deroga

Per il superamento di situazioni di crisi, lo sviluppo economico e occupazionale, l'avvio di nuove attività o il suo ampliamento, ristrutturazione e rilancio, l'emersione dal lavoro sommerso potranno essere siglati - sugli istituti espressamente indicati dal c.c.n.l. - accordi con effetti derogatori o sospensivi.

(* Anche in più unità decentrate nella stessa provincia.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

Con l'accordo 13 dicembre 2011 le parti avevano confermato le discipline contrattuali dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 (*).

Con l'accordo 28 marzo 2012 - che decorre dal 26 aprile 2012 - le Parti, nell'ambito delle competenze attribuite alla contrattazione collettiva dal D.Lgs. n. 167/2011, hanno regolamentato l'istituto dell'apprendistato per il settore.

Viene confermato che la materia è disciplinata esclusivamente dal contratto nazionale: eventuali accordi di 2° livello devono ritenersi non più applicabili (**).

Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore dell'accordo suddetto.

(* L'art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto stesso (10 ottobre 2011), le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

(**) Ferma restando la competenza delle Regioni sulla disciplina delle modalità di erogazione della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Disciplina generale

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, distinto nelle seguenti tipologie:

- tipo A: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- tipo B: apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- tipo C: apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto dev'essere stipulato per iscritto e deve indicare il periodo di prova, la durata, l'inquadramento iniziale, intermedio e finale e la qualifica di destinazione. Il piano formativo dev'essere definito entro i termini individuati dall'accordo in oggetto (tipo B) o entro i termini individuati dai soggetti competenti (tipi A e C).

Le cause di sospensione involontaria del rapporto (es. malattia, infortunio, ecc.) superiore a 30 giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza del contratto.

In caso di recesso di una delle parti alla scadenza del contratto, è dovuto un preavviso scritto di 30 giorni, decorrenti dalla fine del periodo di formazione.

In caso di recesso prima della scadenza del termine, in caso di mancato preavviso è dovuta l'indennità sostitutiva.

Condizioni di applicabilità

Le aziende devono chiedere il parere di conformità alla specifica Commissione territoriale o nazionale, che dovranno esprimersi rispettivamente entro 15 e 30 giorni, trascorsi i quali la domanda si intende accolta.

Con riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione e ricerca, il parere è richiesto anche per verificare l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

I periodi di apprendistato effettuati presso altri datori di lavoro nonché le ore di formazione si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché (per il professionalizzante) si riferiscano alle stesse attività e non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

Limiti percentuali

Il numero degli apprendisti occupati non può superare quello dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda.

Nelle aziende con meno di 3 dipendenti qualificati o specializzati (o senza tali dipendenti) possono comunque essere assunti fino a 3 apprendisti.

Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 (17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) e i 29 anni, nonché col contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Nelle aziende di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione è il 18° anno.

Agli apprendisti di età inferiore a 18 anni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale trova applicazione la disciplina del c.c.n.l. Terziario in quanto compatibile.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo (45 giorni di lavoro effettivo in caso di inquadramento finale al 6° livello).

Retribuzione e inquadramento

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- prima metà del periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- seconda metà del periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello del c.c.n.l., l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono riferite al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento è quello corrispondente alla qualifica conseguita.

Permessi

Ferma restando la fruizione dei permessi retribuiti spettanti in sostituzione delle 4 ex festività, le ulteriori ore di permesso per riduzione annua dell'orario di lavoro (56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti e 72 per le aziende con più di 15 dipendenti) vengono riconosciute in misura pari al:

- 50%, decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto;
- 100%, dal termine dell'apprendistato.

Part-time

Nei rapporti di apprendistato a tempo parziale, l'orario di lavoro non può essere inferiore al 60% dell'orario settimanale contrattualmente previsto per i lavoratori a tempo pieno, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione.

Malattia

L'apprendista non in prova ha diritto, per i primi 3 giorni di malattia - e limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno - ad un'indennità a carico dell'azienda pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. In caso di ricovero ospedaliero tale indennità spetta per l'intera durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto (180 giorni).

Previdenza e assistenza integrativa

Gli apprendisti possono iscriversi:

- al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria (Aster);
- al Fondo di previdenza complementare (Fon.Te.). La contribuzione a carico del datore di lavoro, per tutto il periodo di apprendistato, è pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del t.f.r., comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00.

Apprendistato professionalizzante

Condizioni di applicabilità

Il contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato dalle aziende che non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero apprendistato in azienda. A tale fine 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 ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6° della classificazione con esclusione delle seguenti figure:

- archivista e protocollista;
- dattilografo (con specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta);
- aiutante commesso (5° livello);

- 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 tale 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 (5° livello);

- 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 (5° livello).

E' possibile instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante anche con giovani in possesso del titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/mesi</i>
2°, 3°, 4° e 5°	36
6°	24

In deroga alle suddette durate, per le 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 a 3 anni, l'accordo specifica le figure professionali per le quali è ammessa una durata fino a 48 mesi.

Attività formativa

L'accordo definisce i contenuti e le durate della formazione, che può essere interna o esterna all'azienda.

Società di revisione

Condizioni di applicabilità

Le aziende si impegnano a confermare almeno il 90% dei contratti di apprendistato con le modalità previste dal c.c.n.l.

Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento del profilo professionale di assistente revisore contabile e, quindi, per sostenere l'esame di Stato per la qualifica di revisore contabile.

La durata, collegata al titolo di studio posseduto, è la seguente:

<i>Titolo</i>	<i>Durata/Mesi</i>
Laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali	36
Laurea specialistica in discipline economiche e aziendali oppure laurea triennale con master in revisione contabile o attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata di almeno 6 mesi	24

La durata è pari a 24 e 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire, rispettivamente, la laurea specialistica o la laurea breve triennale.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento ed il corrispondente trattamento economico sono i seguenti:

- al 3° livello per tutto il periodo di apprendistato, per i contratti biennali;
- al 4° livello per i primi 18 mesi ed al 3° livello per i successivi 18 mesi, per i contratti triennali.

Il livello di destinazione finale è, per tutti, il 2°.

Attività formativa

Il testo contrattuale traccia i percorsi formativi, nonché i contenuti della formazione.

L'impegno formativo - in aula, a distanza, on the job o tramite case study - ha la seguente durata:

- 240 ore complessive nel biennio (160 ore di formazione professionalizzante e 80 trasversale), per i contratti di 24 mesi;
- 360 ore complessive nel triennio (280 ore di formazione professionalizzante e 80 trasversale), per i contratti di 36 mesi.

Per la formazione esclusivamente aziendale deve farsi riferimento a quanto disciplinato per la generalità dei lavoratori del terziario dall'intesa 6 ottobre 2009. E' inoltre istituita la figura del

Referente per l'apprendistato con esperienza almeno biennale nell'attività di revisione contabile e con inquadramento contrattuale non inferiore al 1° livello.

Malattia

All'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per i qualificati.

LAVORO A TERMINE

Nell'ambito della disciplina vigente, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine non può superare il 20% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva: è comunque ammessa l'assunzione di 4 lavoratori nelle aziende fino a 15 dipendenti e 6 lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti.

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è ammessa la stipulazione, complessivamente, di 6 contratti a termine e di somministrazione.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e quelli conclusi per avvio di nuove attività, secondo la previsione dell'[art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001](#). Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).

In materia di successione di contratti a termine, l'art. 46-bis del D.L. n. 83/2012 ha stabilito la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere termini ridotti per la successione di contratti a termine in luogo di quelli previsti in via ordinaria (60 o 90 giorni).

In relazione a tale facoltà, l'accordo 20 dicembre 2012 ha stabilito che, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine, l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore è fissato in:

- 20 giorni, in caso di contratti fino a 6 mesi;
- 30 giorni, in caso di contratti superiori.

In caso di successione di contratti a termine per le stesse mansioni, il lavoratore è esonerato dal periodo di prova.

In occasione dell'instaurazione di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita commissione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Ferma restando la disciplina vigente, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 15% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva: è comunque ammessa l'assunzione di 2 lavoratori nelle aziende fino a 15 dipendenti e 5 lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti.

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è ammessa la stipulazione complessivamente di 6 contratti a termine e di somministrazione.

I lavoratori assunti con contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Instaurazione

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione del periodo di prova (per i neoassunti), della durata della prestazione e delle relative modalità, del trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, che verrà nuovamente trasformato in full-time a richiesta del lavoratore.

Operatori di vendita : è possibile assumere lavoratori a tempo parziale con prestazione di lavoro articolata su base settimanale.

Orario di lavoro

Orario normale

La durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore ai seguenti limiti:

- a) 16 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- b) 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- c) 532 ore nel caso di orario annuale ridotto.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti, la durata dell'orario di lavoro non può essere inferiore ai seguenti limiti:

- 18 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- 72 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- 600 ore nel caso di orario annuale ridotto.

Per le aziende nelle quali la presenza dei part-time a 16 ore risulti superiore al 15% dell'organico in forza, l'applicazione di tale norma avrà efficacia entro 12 mesi dalla firma del Ccnl. Ove permangano ragioni organizzative incompatibili con un'applicazione generalizzata di tale norma, le parti possono realizzare intese diverse a livello aziendale.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanale pari al limite minimo di 18 ore nelle aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario inferiore alla predette 18 ore hanno priorità di accesso nella posizione.

La priorità sopra indicata si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore dal momento in cui cessa la condizione di studente.

Per gli studenti, o per i lavoratori già occupati a tempo parziale presso altra azienda, possono essere stipulati contratti part-time della durata di 8 ore settimanali per le giornate di sabato o domenica. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Clausele flessibili ed elastiche

In sede di contrattazione, territoriale o aziendale, possono essere concordate clausole elastiche e flessibili in ordine alla collocazione temporale dell'attività lavorativa; nei territori o nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia, si applicano le disposizioni di seguito indicate.

In presenza di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, possono essere concordate, con un preavviso di almeno due giorni, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Le ore di lavoro ordinarie sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% (*) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nei contratti di tipo verticale e misto possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione in aumento della prestazione entro il limite massimo del 30% dell'orario annuo concordato.

Le ore di lavoro che determinano un incremento della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%) (*).

In luogo della maggiorazione dell'1,5% può concordarsi un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate (art. 151 del c.c.n.l.).

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito di tale denuncia, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

(*) Tale maggiorazione non rientra nella retribuzione di fatto ed è esclusa dal computo di ogni altro istituto.

Lavoro supplementare

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare, fino al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno.

Per le prestazioni di lavoro supplementare è stabilita, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. La maggiorazione indicata è comprensiva di tutti gli istituti differiti, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tale quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale.

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Malattia

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore, nell'arco dell'anno solare, alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Part-time post - maternità

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale richiesta - che verrà accolta in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e dell'ordine cronologico di presentazione delle domande - spetta ad un solo lavoratore.

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito - con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata - è stipulato in forma scritta e 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 di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro (in ogni caso, tale orario deve essere comunicato preventivamente al datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale).

La retribuzione viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Negli accordi individuali deve essere prevista in favore del datore di lavoro la garanzia dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da parte di ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto con uno dei due coobbligati, il datore di lavoro può proporre al restante lavoratore la conversione del rapporto in contratto a tempo pieno, con le medesime caratteristiche complessive della prestazione inizialmente concordata, ovvero il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore.

TELELAVORO

Per telelavoro subordinato si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa effettuata mediante l'impiego di strumenti informatici e/o telematici, con modificazione delle dimensioni di spazio e tempo dell'attività lavorativa svolta.

A titolo esemplificativo, le principali tipologie di espletamento della prestazione lavorativa sono le seguenti:

- telelavoro a domicilio;
- centri di telelavoro;
- telelavoro mobile;
- 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 ai rapporti già esistenti nei locali fisici dell'azienda.

La retribuzione del telelavoratore è quella prevista per il lavoratore ordinario.

Il telelavoratore ha l'obbligo di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, concordata a livello aziendale o individuale, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda.

Il tempo dedicato dal telelavoratore a riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo costituisce attività lavorativa a tutti gli effetti.

Il datore di lavoro provvede, a proprie spese, all'installazione in comodato d'uso di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. Le spese di installazione e gestione della postazione sono a carico dell'azienda.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Istituzione

La previdenza complementare è realizzata mediante l'adesione al Fondo di previdenza com per i lavoratori del settore terziario (Fon.Te.), costituito il 9 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio della attività in data 23 ottobre 2001.

Soggetti associati

Possono aderire al Fondo anche lavoratori dipendenti da settori affini (intendendosi come tali quelli in cui vengono applicati contratti collettivi nazionali sottoscritti dalla stesse Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l. per il terziario).

E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti (vd. *supra*, par. Apprendistato).

CONTRIBUTI

All'atto di adesione al Fondo, è dovuta una quota associativa pari a € 15,49 (di cui € 3,62 a carico del lavoratore): dal 1° gennaio 2011 l'importo è elevato ad € 22,00 complessivi.

Il Fondo è alimentato mediante contributi pari alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, comprensivi dello 0,05% a titolo di quota associativa:

- 0,55% a carico del lavoratore;
 - 1,55% a carico del datore di lavoro;
- a tale contributo si aggiungono quote del t.f.r. maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:
- 50% per i lavoratori già assunti;
 - 100% per i lavoratori di nuova assunzione