

Scheda riassuntiva

# **CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO**

Completo aggiornato alla stipula del 30.7.2019

# INDICE

## 1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Minimi retributivi
- 1.2 Retribuzione di fatto

## 2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità funzione quadro
- 2.2 Indennità cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Vitto e alloggio
- 2.5 Altre indennità

## 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

## 4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

## 5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Terzo elemento
- 5.3 Premi aziendali e di risultato
- 5.4 Elemento economico di garanzia
- 5.5 Gratifica natalizia/tredicesima
- 5.6 Quattordicesima
- 5.7 Scatti
- 5.8 Straordinari e maggiorazioni
- 5.9 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

## 6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzioni d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.7 Banca ore

## 7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG
- 7.7 Aspettative

## 8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 Apprendistato professionalizzante
- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Part time
- 8.4 Somministrazione di lavoro
- 8.5 Telelavoro
- 8.6 Lavoro ripartito – Job Sharing
- 8.7 Operatori di vendita
- 8.8 Quadri

## 9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

- 9.1 Preavviso
- 9.2 Trattamento di fine rapporto

## **10 PREVIDENZA/ASSISTENZA**

10.1 Previdenza integrativa/complementare

10.2 Assistenza integrativa

10.3 Altre polizze

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	30.7.2019 <sup>1</sup>	1.4.2015	31.12.2019	31.12.2019

<sup>1</sup> Integrato con Verbale di Accordo del 10.9.2019 e con Protocollo straordinario di settore del 12.12.2022.

## 1 RETRIBUZIONE

### 1.1 Minimi retributivi

Livelli	Parametri	Minimi			Contingenza
		1.8.2017	1.3.2018	1.4.2023 <sup>2</sup>	
Q	250,00	1.868,86	1.896,64	52,08	540,37
I	225,20	1.683,47	1.708,49	46,92	537,52
II	194,80	1.456,19	1.477,84	40,58	532,54
III	166,50	1.244,64	1.263,15	34,69	527,90
IV	144,00	1.076,46	1.092,46	30,00	524,22
V	130,10	972,54	987,01	27,10	521,94
VI	116,80	873,15	886,11	24,33	519,76
VII <sup>1</sup>	100,00	747,54	758,64	20,83	517,51
<b>Operatori di vendita</b>					
1 <sup>a</sup> cat.	-	1.016,13	1.031,24	28,32	530,04
2 <sup>a</sup> cat.	-	851,51	864,18	23,78	526,11

<sup>1</sup> Ai lavoratori del liv. VII compete un ulteriore importo di € 5,16 quale elemento distinto della retribuzione.

<sup>2</sup> a decorrere dall'1.4.2023 viene erogata tale somma da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

**1.2 Retribuzione di fatto:** è costituita dalle seguenti voci: paga base nazionale conglobata; indennità di contingenza; terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti; eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

## 2 INDENNITA'

**2.1 Indennità funzione quadro:** € 260,76 per 14 mensilità.

**2.2 Indennità di cassa:** 5% della paga base conglobata.

### 2.3 Indennità di trasferta:

**DIARIA E RIMBORSI:** oltre al rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del bagaglio, di spese postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato, al lavoratore compete una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione (ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede). Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In sostituzione della diaria potrà essere corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno.

**ADDETTI A TRASPORTO E MESSA IN OPERA MOBILI:** agli addetti ad attività di trasporto e messa in opera mobili, relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, sarà corrisposta, in sostituzione alla diaria, un'indennità di trasferta forfetariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

**ADDETTI AL TRASPORTO CON AUTOCARRI E AUTOTRENI:** agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità forfetaria pari al 50% della quota giornaliera della retribuzione per le assenze da 9 a 11 ore; 80% per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore; 120% per le assenze superiori alle 16 ore e fino alle 24 ore.

### 2.4 Vitto e alloggio:

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- VITTO E ALLOGGIO: metà della retribuzione di fatto;
- VITTO (2 PASTI): un terzo della retribuzione di fatto;
- VITTO (1 PASTO): un quarto della retribuzione di fatto;
- ALLOGGIO: un quinto della retribuzione di fatto.

### 2.5 Altre indennità:

**INDENNITA' DI TRASFERIMENTO:** oltre al rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del mobilio e del bagaglio, dell'eventuale perdita di pigione (massimo 6 mesi), al lavoratore non capo famiglia, compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero

il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per il lavoratore capofamiglia la diaria verrà corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli conviventi a carico è ridotta a 3/5). Ai quadri sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi (9 mesi in caso di trasferimento di 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.

**INDENNITA' AI DIPENDENTI DI IMPIANTI DI DISTRIBUZIONE CARBURANTE AUTOSTRADALE:** che effettuano il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestato di domenica, la maggiorazione del 10% della quota oraria della normale retribuzione.

**POSSIBILITÀ DI ORGANIZZARE IL LAVORO DOMENICALE PER I LAVORATORI FULL TIME:** che normalmente hanno il riposo settimanale coincidente con la domenica (nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale). Ai suddetti lavoratori verrà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano già previsti trattamenti di miglior favore).

**INDENNITA' AI LAVORATORI PART TIME:** che abbiano il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica è riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano vigenti trattamenti di miglior favore).

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

### 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

**3.1 Passaggio di categoria:** nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di: 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di VI e V livello; 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di IV e III livello; 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di II livello; 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di I livello (sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 113 del vigente CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21, 23 e 24 del V livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al V livello medesimo).

#### 3.2 Prova:

Livelli	Giorni
Q e I	6 mesi in giorni di calendario
II, III, IV e V	60 giorni di lavoro effettivo
VI e VII	45 giorni di lavoro effettivo

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova.

### 4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

**4.1 Mensilità:** 14.

**4.2 Coefficiente giornaliero:** 26.

**4.3 Coefficiente orario:** 168 per 40 ore settimanali; 195 per 45 ore settimanali; 182 per 42 ore settimanali.

#### 4.4 Orario di lavoro:

- 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità delle aziende commerciali;
- 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti;
- 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- 40 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario).

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- 40 ore settimanali mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e, per le restanti 4 ore, mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale;
- 39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito;
- 38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.

**4.5 Mansioni discontinue:** l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

### 5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

**5.1 Una tantum:** con Protocollo straordinario di settore del 12.12.2022, le Parti concordano quanto segue: ai soli lavoratori in forza al 12.12.2022 verrà corrisposto un importo una tantum lordo pari a € 350,00 al IV livello, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento ed erogato in due soluzioni, come da tabella seguente:

Livello	1.1.2023	1.3.2023
Q	€ 347,22	€ 260,42
I	€ 312,78	€ 234,58
II	€ 270,56	€ 202,92
III	€ 231,25	€ 173,44
IV	€ 200,00	€ 150,00
V	€ 180,69	€ 135,52
VI	€ 162,22	€ 121,67
VII	€ 138,89	€ 104,17
Operatori di vendita		
I categoria	€ 188,79	€ 141,60
II categoria	€ 158,50	€ 118,88

Tali importi verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020 – 2022. Non saranno conteggiati i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto.

L'importo una tantum non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

**5.2 Terzo elemento:** i terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21.11.1973, rimangono ancora congelati a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi; per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, viene corrisposto a titolo di terzo elemento l'importo pari ad € 2,07 mensili.

**5.3 Premi aziendali e di risultato:** la contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

**5.4 Elemento Economico di Garanzia:** ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti in forza al 31.10.2017, iscritti nel LUL da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.1.2015-31.10.2017, con la retribuzione del mese di novembre 2017, il seguente importo:

	Q, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 10 dipendenti	€ 95,00	€ 80,00	€ 65,00
Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 105,00	€ 90,00	€ 75,00
<b>Operatori di vendita</b>	<b>I Categoria</b>	<b>II Categoria</b>	
Aziende fino a 10 dipendenti	€ 76,00	€ 63,00	
Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 85,00	€ 71,00	

L'importo (istituto sperimentale legato alla durata del CCNL), non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR (l'importo è riproporzionato in caso di part time). Tale importo è, inoltre, assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga corrisposto successivamente all'1.1.2015.

**5.5 Gratifica Natalizia/Tredicesima:** 1 mensilità da corrispondere in coincidenza con la Vigilia di Natale.

**5.6 Quattordicesima:** 1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL 30.3.2015 già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la 13a non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14<sup>a</sup> e l'importo in atto percepito.

**5.7 Scatti di anzianità:** 10 scatti triennali:

Livelli	Importo
Q	€ 25,46
I	€ 24,84
II	€ 22,83
III	€ 21,95
IV	€ 20,66
V	€ 20,30
VI	€ 19,73
VII	€ 19,47

### 5.8 Straordinari e maggiorazioni:

- 15%, prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;
- 30%, straordinario festivo o domenicale;
- 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6);
- 15%, lavoro notturno.

Il lavoro straordinario è ammesso nel limite massimo di 250 ore annue individuali. Le suddette maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

**5.9 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale:** la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano stati già negoziati a livello nazionale.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

## 6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

**6.1 Ferie:** 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi da lunedì a sabato, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.

### 6.2 Riduzioni d'orario:

- 56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti;
- 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30,6 dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 26.2.2011, le suddette ore di permesso verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione.

**6.3 Festività:** oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11 trattamento delle festività coincidenti con la domenica.

In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione.

**6.4 Festività soppresse:** gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30,6 dell'anno successivo.

### 6.5 Permessi Retribuiti:

**PERMESSI AI COMPONENTI DELLE RSA/RSU:** per l'espletamento del loro mandato: 12 ore mensili, nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti e nelle unità maggiori; un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente, nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;

**PERMESSI AL LAVORATORE GENITORE DI PERSONA CON HANDICAP GRAVE E ACCERTATO:** spetta un congedo parentale fruibile fino ai 12 anni di età del bambino, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino (a carico INPS); dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese (a carico INPS) anche per colui che assiste un parente entro il terzo grado;

**PERMESSI IN CASI SPECIALI E GIUSTIFICATI:** brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie;

**PERMESSI AI LAVORATORI STUDENTI, COMPRESI QUELLI UNIVERSITARI:** che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. Diritto allo studio: 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno;

**PERMESSI PER I LAVORATORI COMPONENTI DI CONSIGLI E COMITATI DIRETTIVI NAZIONALI, REGIONALI E PROVINCIALI O COMPRESORIALI DELLE OOSS:** hanno diritto

a permessi o congedi per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue;

**PERMESSI PER ASSEMBLEE DEI LAVORATORI:** 12 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle unità con più di 15 dipendenti;

**PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE:** per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni;

**PERMESSI PER DECESSO O DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA':** 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

**6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale:** l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione dell'orario di lavoro; per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.

Al termine della flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e nei limiti previsti.

**FLESSIBILITA' NEL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE:**

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate le seguenti intese per il superamento dei limiti in materia di orario di lavoro:

Flessibilità - ipotesi A: per le aziende con orario di lavoro a 40, 39 e 38 ore settimanali: superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Flessibilità - ipotesi B:

1. superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 per un massimo di 24 settimane.
2. superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti e a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale rispettivamente ai lavoratori cui si applicano i precedenti punti 1 e 2.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive (nelle ipotesi di flessibilità A o B), il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

**6.7 Banca Ore:** il 50% delle ore aggiuntive prestate in regime di flessibilità non recuperate, come il restante 50%, secondo il programma di flessibilità, confluisce in Banca ore e può essere utilizzato dal lavoratore sotto forma di riposi compensativi (paragrafo 6.6).

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi, le ore contabilizzate nella Banca ore saranno liquidate con la maggiorazione per lavoro straordinario da corrispondere entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione.

I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (esclusi i periodi di luglio, agosto e dicembre). Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana tale percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

## 7 ASSENZE

### 7.1 Malattia

**CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORITO:** per un periodo di 180 giorni in un anno solare;

**TRATTAMENTO ECONOMICO:** indennità pari al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a 2/3 della retribuzione dal 21° al 180° giorno, posta a carico dell'INPS; integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% per i primi 3 giorni (nel corso di ciascun anno di calendario, tale integrazione viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo e al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento); il 75% dal 4° al 20° e 100% dal 21° giorno in poi.

Ai soli fini dell'applicazione del regime di cui sopra, non sono computabili gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

### 7.2 Infortunio

**CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORITO:** per un periodo di 180 giorni in un anno solare;

**TRATTAMENTO ECONOMICO:** integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% della retribuzione giornaliera netta per i primi 3 giorni; il 90% dal 5° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi.

**7.3 Maternità:** integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria.

**7.4 Congedo matrimoniale:** 15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

**7.5 Permessi non retribuiti:** 8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

**7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG:** nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La suddetta norma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

#### **7.7 Aspettative:**

**ASPETTATIVE PER ADOZIONI INTERNAZIONALI:** 30 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in due parti, in caso di adozione internazionale, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore ed i relativi adempimenti;

**ASPETTATIVE PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI:** per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa;

**ASPETTATIVE PER TOSSICODIPENDENTI:** non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici;

**ASPETTATIVE PER FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTI:** 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo;

**ASPETTATIVA PER MALATTIA AL TERMINE DEL PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO COMPORTE:** non superiore a 120 giorni, per malattia (a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici). A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita il lavoratore potrà fruire di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica e comunque non superiore a 12 mesi, di cui i primi 60 giorni sono indennizzati al 100%;

**ASPETTATIVE PER INFORTUNIO:** al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio;

**ASPETTATIVA PER TUBERCOLOSI:** i lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti o case di cura, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. In caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa; per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione;

**ASPETTATIVE MEMBRI DEL PARLAMENTO NAZIONALE O ASSEMBLEE REGIONALI O FUNZIONI PUBBLICHE:** i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato;

**ASPETTATIVA PER FORMAZIONE:** i lavoratori che abbiano almeno 4 anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata; nelle aziende da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore.

## **8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **8.1 Apprendistato professionalizzante:**

**PROPORZIONE NUMERICA:** il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

**LIMITI DI ETÀ:** possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal 17° anno di età se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 226/2005.

**SOSPENSIONE:** la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni comportano la proroga del termine di scadenza del contratto;

**RECESSO:** in caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile.

**PROVA:** di durata non superiore a quanto previsto dal ccnl vigente per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

**TRATTAMENTO NORMATIVO:** all'apprendista spetta lo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale vigente per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Le ore di lavoro verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

**PART-TIME:** di durata non inferiore al 60% della prestazione, fermo restando, per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione e le durate come indicate nelle tabelle A e B del CCNL.

**INQUADRAMENTO:** 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo; 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la seconda metà del periodo di apprendistato. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni del vi livello, l'inquadramento e il trattamento economico sono al vii livello per la prima metà della durata dell'apprendistato.

**MALATTIA:** all'apprendista spetta, al termine del periodo di prova: per i primi 3 giorni, limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno, un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; un'indennità, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda, in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso.

**FONDI:** gli apprendisti possono essere iscritti al Fondo EST e al Fondo For.te.

**FONDO FON.TE:** contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 1,05%, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00, della retribuzione utile al computo del TFR.

**PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO:** i periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende sono computati presso il nuovo datore di lavoro purché riguardino le stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

**SFERA DI APPLICAZIONE:** è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel ii, iii, iv,

v e vi livello, con esclusione delle figure professionali (aiutante commesso, addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio, addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento) comprese del v livello. sono inoltre escluse le seguenti ipotesi: lavori di scrittura, archivio e protocollo, lavori di dattilografia.

**PERCENTUALE DI CONFERMA:** le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. a tal 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, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova, e le risoluzioni consensuali. tali limitazioni non si applicano quando, nel triennio precedente, siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.

**DURATA:** 36 mesi per i livelli ii, iii, iv e v; 24 mesi, livello vi.

**FORMAZIONE:** definita in relazione alla qualifica professionale da acquisire (si veda tabella A del CCNL vigente).

**QUALIFICHE CON DURATA FINO A 5 ANNI:** per le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni e fino a 48 mesi (si veda tabella B del CCNL vigente).

## 8.2 Contratto a termine

**LIMITI DI UTILIZZO:** l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 76 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto in materia di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e contratto a termine di sostegno all'occupazione.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 4 contratti; nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 6 contratti; nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a termine o somministrazione per 6 lavoratori. Ferme restando le misure sopra indicate, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive; le assunzioni effettuate in questo modo non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo, del D.lgs. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

In caso di successione di contratti con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova.

**CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN LOCALITÀ TURISTICHE:** Le parti, vista la necessità di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica, concordano che i contratti a termine conclusi per gestire tali necessità, siano riconducibili a ragioni di stagionalità e pertanto esclusi da limitazioni quantitative. L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica ove si collocano le predette assunzioni a termine, viene definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL con apposito accordo (Verbale di intesa 17.4.2019).

**NUOVE ATTIVITÀ:** I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi che possono essere elevati a 24 dalla contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale.

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE:** Per la vigenza del CCNL (1.4.2015-31.12.2019) potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014:

Non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;

Abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo;

Abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

La durata di tale contratto è pari a 12 mesi ed è escluso dai limiti percentuali definiti dal CCNL.

Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore che dovranno essere evidenziate nel LUL.

Il livello di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico sarà, per i primi 6 mesi di due livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi. Per i lavoratori assunti al VI livello, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico saranno al VII livello per i primi 6 mesi ed al VI livello per i restanti 6 mesi, nonché per l'eventuale periodo di 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

La contribuzione al Fondo FONTE è pari all'1,05% per tutta la durata del contratto, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00 della retribuzione utile per il computo del TFR (la medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi).

## 8.3 Part time

**DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NEL PART TIME:** la durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a. aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti:
  - 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
- b. aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti:
  - 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti.

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

**PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA E INFORTUNIO:** nei rapporti di tipo orizzontale, 180 giorni di calendario indipendentemente dalla durata giornaliera della prestazione lavorativa; nei rapporti di tipo verticale o misto, il lavoratore ha diritto, invece, alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

**LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO:** sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il TFR, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto contrattualmente per i lavoratori a tempo pieno).

**PART TIME POST MATERNITÀ:** al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'azienda, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. nelle unità che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

**CLAUSOLA FLESSIBILE:** variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

**CLAUSOLA ELASTICA:** nei contratti di tipo verticale o misto, variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettaria pari ad almeno il 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 2 giorni.

#### 8.4 Somministrazione di lavoro

L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita, in ogni caso, la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 2 lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 5 lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a 5 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per 6 lavoratori.

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 76 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto in materia di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e contratto a termine di sostegno all'occupazione.

#### 8.5 Telelavoro

**TIPOLOGIE DI TELELAVORO:** alcune possibili tipologie di telelavoro, a mero scopo esemplificativo:

- a. lavoro a domicilio;
- b. centri di telelavoro;
- c. telelavoro mobile;
- d. hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

**DISCIPLINA DI TELELAVORO:** i rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro,

quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale; ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

### 8.6 Lavoro ripartito (Job sharing)

Il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto in un contratto a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore.

NB. Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

### 8.7 Operatori di vendita:

- PROVA: 60 giorni di lavoro effettivo;
- ORARIO: la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate;
- PERMESSI: 4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività sopresse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo;
- FESTIVITÀ: 4,11 trattamento domenicale;
- INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO: oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe o senza congiunti conviventi a carico, e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia. Qualora, per effetto del trasferimento, l'operatore di vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione;
- DIARIA: la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Indennità in caso di mancato viaggio: 2/5 della retribuzione se l'Operatore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda; se, invece, ha la sua residenza in luogo diverso, questi avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda;
- MALATTIA (nel caso di più malattie tali limiti si intendono riferiti rispettivamente a 12 e 18 mesi consecutivi):

Anzianità	Conservazione del posto	Retribuzione	
fino a 6 anni	8 mesi	al 100%	al 50%
oltre 6 anni	12 mesi	5 mesi	3 mesi
		8 mesi	4 mesi

- INFORTUNIO: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 27.500 per morte e € 37.500 per invalidità permanente totale;
- SCATTI DI ANZIANITÀ: 10 triennali pari a € 15,50, cat. 1<sup>a</sup>; € 14,46, cat. 2<sup>a</sup>;
- RISCHIO MACCHINA: le spese di riparazione dell'automezzo, per incidenti provocati durante lo svolgimento della prestazione, saranno sostenute dall'azienda nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000;
- PREAVVISO: 30 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità da 5 a 10 anni; 60 giorni per anzianità oltre 10 anni. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese;
- PERMESSI SINDACALI: ai dirigenti sindacali saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di 4 giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre 250 km dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre;
- CONTRATTAZIONE AZIENDALE: nelle aziende che occupano oltre 7 Operatori di vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 del CCNL 5.3.1975;
- ASPETTATIVA: non superiore a 6 mesi all'Operatore cui sia ritirata la patente.

### 8.8 Quadri

**POLIZZE QUADRI:** ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta, altresì, ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

**TRASFERIMENTO QUADRI:** il trasferimento dei quadri (ad esclusione del quadro che abbia compiuto il 55° anno di età e può opporsi al trasferimento), che determini il cambiamento di residenza, verrà di norma comunicato per iscritto con un preavviso di 60 giorni ovvero 80 per coloro che abbiano familiari a carico. In tale ipotesi sarà riconosciuto, per un periodo massimo di

12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA:** a favore dei quadri è istituita la "Qu.A.S." (Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri) la cui contribuzione obbligatoria è fissata nelle seguenti misure:

- quota costitutiva una tantum pari a € 340,00, a carico dell'azienda, per i quadri di prima iscrizione;
- quota contributiva annua pari a € 350,00 a carico azienda;
- quota contributiva annua pari a € 56,00 a carico del quadro.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

**QUADRIFOR:** Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri. Il contributo annuo obbligatorio a favore di QUADRIFOR è il seguente: € 75,00 di cui € 50,00 a carico azienda e € 25,00 a carico del lavoratore.

## 9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

### 9.1 Preavviso:

#### PREAVVISO PER LICENZIAMENTO:

Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII
fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni

#### PREAVVISO PER DIMISSIONI:

Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII
fino a 5 anni	45 giorni	20 giorni	15 giorni	10 giorni
da 5 a 10 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
oltre 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	15 giorni

I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

**9.2 Trattamento di fine rapporto:** in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un T.F.R. determinato secondo le norme della Legge 29.5.1982, n. 297.

Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme: rimborsi spese; somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; contribuzione (Fondo EST, Qu.A.S. e Fondo Fon.Te); indennità sostitutiva del preavviso; indennità sostitutiva di ferie; indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'Irpef; prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

## 10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

### 10.1 Previdenza integrativa/complementare

La contribuzione al fondo di previdenza complementare FONTE (Confcommercio) è così determinata:

- 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore;
- 1,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro; per gli apprendisti la contribuzione è pari all'1,05% (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa).

Dall'1.1.2011, il valore complessivo della quota associativa è fissato nella misura di € 22,00, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

### 10.2 Assistenza integrativa

Fondo di assistenza sanitaria integrativa EST:

- sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi i quadri) assunti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale;
- contribuzione obbligatoria carico azienda:
  - quota una tantum: € 30,00, per ciascun dipendente nuovo assunto (solo per le aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo);
  - € 12,00 mensili (di cui € 2,00 a carico del lavoratore) per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo pieno e parziale.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

### **10.3 Altre polizze**

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva con specifiche responsabilità civili o penali, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.