

COMMERCIO - CONFCOMMERCIO; TERZIARIO - CONFCOMMERCIO;

INFORMAZIONI

CODICE CNEL

H011

PARTI STIPULANTI

CONFCOMMERCIO; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS-UIL

RETRIBUZIONE

QUALIFICATI

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	(*) Altre Indennità	Totale
Quadro	2.070,25	540,37	0,00	260,76	2.871,38
I	1.864,88	537,52	0,00	0,00	2.402,40
II	1.613,11	532,54	0,00	0,00	2.145,65
III	1.378,78	527,90	0,00	0,00	1.906,68
IV	1.192,46	524,22	0,00	0,00	1.716,68
V	1.077,35	521,94	0,00	0,00	1.599,29
VI	967,22	519,76	0,00	0,00	1.486,98
VII	828,08	517,51	0,00	5,16	1.350,75

TREDICESIMA

- pari ad una mensilità da erogare in coincidenza con la vigilia di natale

QUATTORDICESIMA

- pari ad una mensilità da erogare entro il 1o luglio

TRASFERTA

Mansioni generiche

- Rimborso spese effettive
 - una diaria non inferiore al doppio delle retribuzione giornaliera ridotta di un terzo in mancanza di pernottamento
 - una diaria non inferiore al doppio delle retribuzione giornaliera ridotta del 10% per missioni superiori ad un mese
- Trasporto merci
- Rimborso spese effettive
 - 50% quota giornaliera per le assenze da 9 a 11 ore;
 - 80% quota giornaliera per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
 - 120% quota giornaliera della retribuzione di fatto per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

TRASFERIMENTO

Mansioni generiche

- Rimborso spese effettive
 - una diaria non inferiore al doppio delle retribuzione giornaliera ridotta di un terzo in mancanza di pernottamento
 - una diaria non inferiore al doppio delle retribuzione giornaliera ridotta del 10% per missioni superiori ad un mese
- Trasporto merci
- Rimborso spese effettive
 - 50% quota giornaliera per le assenze da 9 a 11 ore;
 - 80% quota giornaliera per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
 - 120% quota giornaliera della retribuzione di fatto per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

RETRIBUZIONE

Trasporto e messa in opera di mobili:
-70% della quota giornaliera

ASSUNZIONE

PERIODO DI PROVA

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

- Quadri e 1° livello: 6 mesi;
- 2° e 3° livello: 60 giorni;
- 4° e 5° livello: 60 giorni;
- 6° e 7° livello: 45 giorni.

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13/11/1924, n. 1825, convertito in legge 18/3/1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Apprendistato professionalizzante

Durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione

ORARIO DI LAVORO

ORARIO ORDINARIO

- 40 ore settimanali

SETTORI PARTICOLARI

- 38 ore settimanali grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, catene discount ed ipermercati
- 40 ore settimanali per distributori di carburante autostradali
- 45 ore settimanali per distributori di carburante e lavoratori discontinui

FLESSIBILITÀ

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

- Ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137. con le seguenti modalità:

Per le aziende di cui all'art. 133, lett. a), b) e c):

superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un Incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi

- Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore

ORARIO DI LAVORO

annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanali da retribuire con una maggiorazione del 35% sulla paga oraria.

LAVORO STRAORDINARIO

- maggiorazione 15% per le ore prestate dalla 41a alla 48a
- maggiorazione 20% per le ore prestate oltre la 48a
- maggiorazione 30% per le ore festive
- maggiorazione 50% per le ore notturne

il limite massimo di ore annue di straordinario è pari a 250

LAVORO NOTTURNO

- maggiorazione 15%

LAVORO FESTIVO

- maggiorazione 10% per il lavoro domenicale svolto nei distributori di carburante;
 - maggiorazione 30% per il personale di cui all'art.129 CCNL 14/7/2005, per le ore prestate di domenica;
 - maggiorazione 30% per le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di legge.
 - maggiorazione 30% per il lavoro domenicale ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti;
 - maggiorazione 30% per il lavoro svolto durante il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica ai lavoratori, anche a tempo parziale, che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti.
- Per il lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo domenicale, lo svolgimento dell'attività lavorativa può avvenire nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

ASSENZE

RIDUZIONE ORARIO

- 56 ore per aziende fino a 15 dipendenti;
- 72 ore per aziende oltre 15 dipendenti;
- 32 ore in sostituzione delle ex festività a tutte le aziende.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 1/3/2011, fermo restando il godimento delle ore di permesso per le ex festività, le ulteriori ore di permesso, verranno riconosciute:

- in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione;
- in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

CONGEDO MATRIMONIALE

- 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

CONGEDO VITTIME DI VIOLENZA

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso in questione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi. Il periodo di congedo è

ASSENZE

computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

DIRITTO ALLO STUDIO

- 150 ore fruibili in un triennio.
- Quadrifor
Contributo per la formazione dei Quadri:
- Euro 50 a carico azienda
 - Euro 25 a carico del lavoratore

PERMESSI STUDIO

- 40 ore annue per preparazione esame
- giorno per prove esame

PERMESSI SINDACALI

- 75 ore annue per dirigenti nazionali
- 130 ore annue per dirigenti componenti di più comitati
- 12 ore mensili per dirigenti aziendali in aziende con oltre 200 dipendenti
- 1,5 ore annue per dipendente in aziende fino a 200 dipendenti

ASSEMBLEE SINDACALI

- 12 ore annue

MATERNITÀ

La lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro: per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso; per i tre mesi dopo il parto; durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla D.P.L. su richiesta della lavoratrice. Il diritto di astensione per i tre mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di: morte o di grave infermità della madre e abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Per i soli periodi di astensione obbligatoria, tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33. Ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le suddette disposizioni si applicano anche alla quattordicesima mensilità. La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

ASSENZE

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

- 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per i gravi motivi familiari indicati dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, 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.
 - 3 anni per stato di tossicodipendenza;
 - 3 mesi assistenza familiare tossicodipendenti.
 - 120 giorni per malattia eccedente il periodo di comporto. Fermo restando ciò, per i lavoratori affetti da patologie gravi, i primi 60 giorni saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 176.
- A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, 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 tutta la durata dell'infortunio eccedente il periodo di comporto.

MALATTIA

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, Legge 29/2/1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% per i giorni dal 21° in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, 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 di cui all'art. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza

Le parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale Apprendisti Professionalizzanti:

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

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

INFORTUNIO

APPRENDISTI - per tutti i livelli : integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 80% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

APPRENDISTI (38 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 80% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

APPRENDISTI (41 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 80% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

APPRENDISTI (42 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 80% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

APPRENDISTI (45 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 80% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

ASSENZE

IMPIEGATI integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

IMPIEGATI (38 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

IMPIEGATI (41 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

IMPIEGATI (42 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

IMPIEGATI (45 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

OPERAI integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

OPERAI (38 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

OPERAI (41 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

OPERAI (42 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno;

OPERAI (45 ORE) integrazione del 100% della retribuzione Dal 1° giorno al 1° giorno; integrazione del 60% della retribuzione Dal 2° giorno al 4° giorno; integrazione del 90% della retribuzione Dal 5° giorno al 20° giorno; integrazione del 100% della retribuzione Dal 21° giorno al 180° giorno.

COMPORTO

- 180 giorni in un anno solare

CESSAZIONE RAPPORTO

PREAVVISO

Licenziamento:

a) Fino a 5 anni di servizio:

- Quadri-I° livello: 60 giorni di calendario;
- II°-III° livello: 30 giorni di calendario;
- IV°-V° livello: 20 giorni di calendario;
- VI°-VII° livello: 15 giorni di calendario.

b) Da 5 a 10 anni di servizio:

- Quadri-I° livello: 90 giorni di calendario;
- II°-III° livello: 45 giorni di calendario;
- IV°-V° livello: 30 giorni di calendario;
- VI°-VII° livello: 20 giorni di calendario.

c) Oltre 10 anni di servizio:

- Quadri-I° livello: 120 giorni di calendario;
- II°-III° livello: 60 giorni di calendario;
- IV°-V° livello: 45 giorni di calendario;
- VI°-VII° livello: 20 giorni di calendario.

In caso di dimissioni

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- Quadri e I Livello 45 giorni di calendario;
- II e III Livello 20 giorni di calendario;
- IV e V Livello 15 giorni di calendario;
- VI e VII Livello 10 giorni di calendario;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e I Livello 60 giorni di calendario;

CESSAZIONE RAPPORTO

- II e III Livello 30 giorni di calendario;
 - IV e V Livello 20 giorni di calendario;
 - VI e VII Livello 15 giorni di calendario;
- c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:
- Quadri e I Livello 90 giorni di calendario;
 - II e III Livello 45 giorni di calendario;
 - IV e V Livello 30 giorni di calendario;
 - VI e VII Livello 15 giorni di calendario.

I termini di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Apprendistato professionalizzante:

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

RETRIBUZIONE IMPONIBILE TFR

La retribuzione annua, utile ai fini del trattamento di fine rapporto, comprende tutte le somme, incluso l'equivalenza delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese. In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

DISCIPLINA PARTICOLARE

CONTRATTO A TERMINE

L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non può superare il 20% (28% se si considera congiuntamente i contratti di somministrazione a tempo determinato) annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

- Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita la stipulazione per 4 lavoratori;
- Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita la stipulazione per 6 lavoratori.
- Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Tanto premesso, l'azienda può 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.

Contratti a tempo determinato in località turistiche:

Essendo conclusi per gestire detti picchi di lavoro sono riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Possono essere stipulati con soggetti che 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 ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Stipulabile una volta sola con il medesimo soggetto, il contratto ha una durata di 12 mesi ed è escluso dalle percentuali precedentemente indicate. Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico è, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico è di 1 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 per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

Causali di assunzione

: Vengono definite le causali di legittima apposizione del termine: saldi, fiere, festività natalizie e pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture ed incremento temporaneo di durata superiore ai 12 mesi (o prorogati per una durata massima di 24 mesi).

DISCIPLINA PARTICOLARE

PART TIME

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale vi sono il periodo di prova per i nuovi assunti, il trattamento economico e normativo e la durata della prestazione lavorativa ridotta. La prestazione individuale viene fissata fra il datore di lavoro e lavoratore tenendo conto quanto segue:

- aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti (esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione)

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

- aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti (esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione)

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di tali clausole vengono 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 di retribuzione di fatto.

Clausole Elastiche:

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento duraturo della quantità della prestazione, vengono retribuite considerando una maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5%, a fronte dell'applicazione di clausole elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120,00 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non può fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglie le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

I contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività.

- Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita per 2 lavoratori;

- Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita per 5 lavoratori.

- Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori. Limiti percentuali

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 di cui all'art. 76 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti art. 71, commi 2, 3, 76, commi 2 e 3 e all'art. 69 bis contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione. La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 71 del presente CCNL

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

FON.TE.

Il contributo è fissato nella misura dello 1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori.

ASSISTENZA COMPLEMENTARE

EST

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, equiparato per il personale a tempo parziale a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno, di 10 euro mensili per ciascun iscritto. Il contributo obbligatorio a favore del Fondo è pari a 2,00 euro a carico del lavoratore.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun iscritto, erogata esclusivamente dalle aziende

ASSISTENZA COMPLEMENTARE

che per la prima volta iscrivono i propri lavoratori al Fondo.

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 euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 208.

QUAS

Assistenza sanitaria integrativa per la categoria Quadro:

E' dovuto un contributo obbligatorio annuo di 350,00 euro più un contributo di 340,00 da corrispondere una sola volta all'atto di iscrizione, entrambi posti a carico dell'azienda.

Il contributo obbligatorio a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri è di 56,00 euro.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 208;

ENTE BILATERALE

ENTE BILATERALE

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura:

- 0,10% a carico dell'azienda su paga base e contingenza per quattordici mensilità;
- 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza per quattordici mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30 % di paga base e contingenza corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto.