Scheda riassuntiva

CCNL TERZIARIO CONFESERCENTI

ACCORDO INTEGRATIVO DEL 4 NOVEMBRE 2024

INDICE

1 RETRIBUZIONE
1.1 **Minimi Retributivi**
1.2 **Altri elementi retributivi**
1.3 **Retribuzione di fatto**
1.4 **E.D.R.**

2 INDENNITÀ
2.1 **Indennità di funzione quadro**
2.2 **Indennità di 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 **Gratifica Natalizia/Tredicesima**
5.4 **Quattordicesima**
5.5 **Scatti di anzianità**
5.6 **Straordinari e maggiorazioni**
5.7 **Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale**

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ
6.1 **Ferie**
6.2 **Riduzione 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 **Aspettative**
7.7 **Sospensione/riduzione lavoro o CIG**

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI
8.1 **Apprendistato professionalizzante**
8.2 **Contratto a termine**
8.3 **Part time**
8.4 **Somministrazione di lavoro**
8.5 **Telelavoro**

8.5 Telelavoro
8.6 **Lavoro agile (smart working)**
8.7 **Lavoro ripartito (Job sharing)**
8.8 **Operatori di vendita**
8.9 **Quadri**

lavorofacile.it INFORMAZIONE e FORMAZIONE
HR INFINITY
ZUCCHETTI

Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it
News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.
Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it
lavorofacile.it INFORMAZIONE e FORMAZIONE

			economica	normativa
CONFESERCENTI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	22.03.2024	01.04.2023	31.03.2027	31.03.2027

Stipula integrata con Accordo integrativo del 04.11.2024.

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi Retributivi

La tabella riporta i minimi retributivi per date di decorrenza e la contingenza, suddivisi per livelli di inquadramento.

Livello	Parametro	1.4.2023	1.4.2024	1.3.2025	1.11.2025	1.11.2026	1.2.2027	Contingenza
Q	250,0	1.948,72	2.070,25	2.122,33	2.183,09	2.243,85	2.313,29	540,37
1	225,2	1.755,41	1.864,88	1.911,80	1.966,54	2.021,28	2.083,84	537,52
2	194,8	1.518,42	1.613,11	1.653,69	1.701,04	1.748,39	1.802,50	532,54
3	166,5	1.297,84	1.378,78	1.413,47	1.453,94	1.494,41	1.540,66	527,90
4	144,0	1.122,46	1.192,46	1.222,46	1.257,46	1.292,46	1.332,46	524,22
5	130,1	1.014,11	1.077,35	1.104,45	1.136,07	1.167,69	1.203,83	521,94
6	116,8	910,44	967,22	991,55	1.019,94	1.048,33	1.080,77	519,76
7	100,0	779,47	828,08	848,91	873,22	897,53	925,31	517,51
Operatori Vendita 1° Categoria	-	1.059,56	1.125,64	1.153,96	1.187,00	1.220,04	1.257,80	530,04
Operatori Vendita 2° Categoria	-	887,96	943,44	967,22	994,96	1.022,70	1.054,40	526,11

1.2 Altri elementi retributivi

ai lavoratori del liv. 7 compete un ulteriore importo di € 5,16.

1.3 Retribuzione di fatto

è costituita da paga base nazionale conglobata; indennità di contingenza; terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti; eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto; altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, 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.

1.4 E.D.R.

l'E.d.r. è conglobato nell'indennità di contingenza.

2 INDENNITÀ

2.1 Indennità di funzione quadro

€ 260,77 per 14 mensilità.

2.2 Indennità di Cassa

5% della paga base conglobata.

2.3 Indennità di trasferta

TRASFERTA DIARIA E RIMBORSI:
l'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale, fatta eccezione per gli operatori di vendita, compete: il rimborso delle spese effettive di viaggio, delle spese effettive per il trasporto del bagaglio e delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda. Al

telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda. Al lavoratore in missione spetta inoltre una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

TRASFERTA ADDETTI AD ATTIVITÀ DI TRASPORTO E MESSA IN OPERA MOBILI:
sarà corrisposta, relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

TRASFERTA 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 di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- 50% della quota giornaliera della retribuzione di fatto, per le assenze da 9 a 11 ore;
- In luogo della precedente aliquota, l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- In luogo delle precedenti aliquote, il 120% della quota giornaliera della retribuzione di fatto, per le assenze superiori a 16 e fino a 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

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO:
al lavoratore che non sia capofamiglia spetta: il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve; il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio; il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto (per un massimo di 6 mesi). Al lavoratore spetta inoltre una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto, ovvero un rimborso a piè di lista con le stesse modalità dell'indennità di trasferta.
Al lavoratore che sia capofamiglia spetta: il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia; il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio; il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto (per un massimo di 6 mesi). Al lavoratore spetta inoltre una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambio di residenza, verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

POSSIBILITÀ DI ORGANIZZARE IL LAVORO DOMENICALE PER I LAVORATORI CHE NORMALMENTE HANNO IL RIPOSO COINCIDENTE CON LA DOMENICA:
(nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale): ai suddetti lavoratori verrà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano già previsti trattamenti di miglior favore).

POSSIBILITÀ DI ORGANIZZARE IL LAVORO DOMENICALE AI LAVORATORI 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).

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria
MANSIONI SUPERIORI
nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.
Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi.
Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (IV livello), di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (IV livello e V livello) e di 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 - IV e V livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

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

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

Il periodo indicato per quadri e 1º livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova.

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; 182, per 42 ore settimanali; 195 per 45 ore settimanali.

4.4 Orario di lavoro
40 ORE SETTIMANALI per la generalità delle aziende commerciali.
45 ORE SETTIMANALI per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti.
42 ORE SETTIMANALI per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione.
40 ORE SETTIMANALI per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di permesso retribuito).
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
la durata normale del lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani diurni o notturni, portieri, personale addetto alla estinzione degli incendi, uscieri, personale addetto al carico e allo scarico, commessi di negozio, personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi, personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento) è fissata nella misura di 45 ore settimanali.
L'orario di lavoro non potrà comunque superare:

- Le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni;
- Le 8 giornaliere e le 40 settimanali, per i minori tra i 15 e i 18 anni.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Una tantum
ad integrazione del Protocollo Straordinario di settore del 12.12.2022, le Parti intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, esclusivamente ai lavori in forza alla data del 22.3.2024, con la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo una tantum pari ad € 350,00 lordi sul IV livello, riparametrato per gli altri livelli.
Ai fini del computo di tale importo, suddivisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo 1.1.2022 –

31.3.2023.
Tale importo verrà erogato in due tranches: la prima pari ad € 175,00 con la retribuzione del mese di luglio 2024; la seconda, pari ad € 175,00, con la retribuzione di luglio 2025.
Agli apprendisti in forza alla data del 22.3.2024 sarà erogato a titolo di una tantum, l'importo di cui sopra in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL 30.7.2019 con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo forfettario una tantum sarà inoltre riproporzionato per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part time, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, instaurazioni e cessazioni di rapporti di lavoro durante il periodo 1.1.2022 – 31.3.2023.
L'importo una tantum non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, compreso il TFR.
Gli importo eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali, vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi una tantum. Pertanto, tali importi erogati dal 1° gennaio 2022, dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa una tantum fino a concorrenza.
Con l'erogazione dell'una tantum e tenuto conto di quanto previsto dal sopraccitato Protocollo, le Parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di carenza contrattuale (1.1.2020 – 31.3.2023).

Livello	1.7.2024	1.7.2025
Q	303,81	303,81
1	273,67	273,67
2	236,73	236,73
3	202,34	202,34
4	175,00	175,00
5	158,11	158,11
6	141,95	141,95
7	121,53	121,53
Operatori vendita 1° categoria	165,20	165,20
Operatori vendita 2° categoria	138,69	138,69

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, sono corrisposti a titolo di terzo elemento € 2,07 mensili.

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima
una mensilità della retribuzione di fatto, da corrispondere in coincidenza con la Vigilia di Natale.

5.4 Quattordicesima
una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30.06, da corrispondere l'1.7 di ogni anno.

5.5 Scatti di anzianità
La tabella indica gli importi degli scatti d'anzianità, divisi per livelli di inquadramento.
10 scatti triennali

Livello	Importo
Q	25,46
1	24,84
2	22,83
3	21,95
4	20,66
5	20,30
6	19,73
7	19,47

5.6 Straordinari e maggiorazioni
Ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali.
MAGGIORAZIONI DA CALCOLARE SULLA QUOTA ORARIA DELLA NORMALE RETRIBUZIONE

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

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.

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradale
Che effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% della quota oraria della normale retribuzione.
MAGGIORAZIONI - DISPOSIZIONI SPECIALI
al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (gerenti, Direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio e capi reparto) che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- La sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, per le ore prestate di domenica;
- La quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- La quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

5.7 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. 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.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

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, 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 Riduzione 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 15.3.2011, 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 domenicale.

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

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 PER CARICHE SINDACALI:
massimo 75 ore annue di permesso o congedo retribuito ai componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti. Qualora il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

PERMESSI RAPPRESENTANTI SINDACALI:
12 ore mensili nelle aziende di cui alle successive lettere b. e c. e ad un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a.:

a. Ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b. Ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c. Ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b.

PERMESSI PER ASSEMBLEE:
12 ore annue per assemblea dei dipendenti, nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti.

PERMESSI PER GRAVI MOTIVI:
in casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

PERMESSI STUDENTI RETRIBUITI:
compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, per legge, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, 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 DECESSO:
3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno al lavoratore in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il 2° grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo.

PERMESSI AL GENITORE DI PERSONA CON HANDICAP GRAVE E ACCERTATO:
al lavoratore genitore di persona con handicap grave e accertato, spetta un congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino (a carico INPS); dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese (a carico INPS) anche per colui che assiste un parente entro il terzo grado.

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 corrisponderà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno (intendendosi per tale il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma di flessibilità), una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzati i seguenti regimi di orario:
FLESSIBILITÀ - IPOTESI A
Per le aziende nelle quali l'orario di lavoro settimanale sia pari a 40, 39 o 38 ore: 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
Le aziende possono concordare per i dipendenti interessati il superamento dei limiti di orario di lavoro, sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

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

Ai lavoratori interessati cui si applicano i precedenti punti 1. e 2., verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti rispettivamente pari a 45 minuti e a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive (nelle ipotesi di flessibilità A o B), l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità; il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.
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 e quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana, tale percentuale non dovrà

o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana, tale percentuale non dovrà superare il 5%. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. I riposi compensativi saranno normalmente goduti a gruppi di 4 o 8 ore.

6.7 Banca Ore
si veda 6.6.

7 ASSENZE

7.1 Malattia

MALATTIA CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:
per un periodo di 180 giorni in un anno solare (fino a 18 mesi per i lavoratori affetti da tubercolosi). Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

MALATTIA TRATTAMENTO ECONOMICO:

- Indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno e ai 2/3 della retribuzione stessa dal 21° giorno in poi, posta a carico dell'INPS;
- Integrazione indennità INPS, da calcolarsi sulla retribuzione giornaliera netta, in modo da raggiungere: il 100% per i primi 3 giorni (per i primi due eventi di malattia nel corso di ciascun anno di calendario 1.1 - 31.12; al 66% per il terzo evento; 50% per il quarto evento mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento); il 75% per i giorni dal 4° al 20° e il 100% per i giorni dal 21° in poi.

Ai soli fini dell'applicazione della disciplina 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 di cui all'art. 181, 3° comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- Gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

7.2 Infortunio

INFORTUNIO CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:
per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

INFORTUNIO TRATTAMENTO ECONOMICO:
il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, un'integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure, calcolata sulla retribuzione giornaliera netta:

- 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 90% (80% per gli apprendisti) per i giorni dal 5° al 20°;
- 100% (90% per gli apprendisti) per i giorni dal 21° in poi.

7.3 Maternità
le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi. 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. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS; tale indennità è integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta.

CONGEDI PARENTALI:
NORMATIVA DECORRENTE DA APRILE 2024
Ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 151/2001, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 5 giorni. I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.
Ai sensi dell'art. 34 del T.U. D.lgs. 151/2001, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico INPS, per tre mesi non trasferibili, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al 12° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un mese, elevata all'80% per il solo anno 2024.
I genitori hanno altresì diritto in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spessa un'indennità pari al 30% della retribuzione.

7.4 Congedo matrimoniale

7.4 Congedo matrimoniale

15 giorni di calendario, retribuiti. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla 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 Aspettative

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI:
non retribuita a richiesta, per tutta la durata del loro mandato, ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI:
massimo 2 anni di congedo, nell'arco dell'intera vita lavorativa, fruibile in modo continuativo o frazionato, al lavoratore, anche apprendista, per i gravi motivi familiari. 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.

ASPETTATIVA PER FORMAZIONE:
massimo 11 mesi di congedo per la formazione, nell'arco dell'intera vita lavorativa, continuativo o frazionato, al lavoratore che abbia almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda. Per "congedo per la formazione" si intende quello 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. Durante tale periodo, il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENTI:
3 anni di aspettativa non retribuita, ai dipendenti tossicodipendenti assunti a tempo indeterminato, per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione.

ASPETTATIVA AI FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTI:
3 mesi di aspettativa non frazionabile e non ripetibile, ai lavoratori familiari di un tossicodipendente.

ASPETTATIVA PER MALATTIA:
massimo 12 mesi di aspettativa, al termine del periodo di comporto per malattia, al lavoratore affetto da grave e continuativa patologia, che comporti terapie salvavita.

ASPETTATIVA PER INFORTUNIO:
non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio, al lavoratore ancora invalido al termine del periodo di comporto per infortunio.

ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE:
massimo 90 giorni lavorativi, da fruire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, alla lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere, durante i quali percepisce un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Sussistendo le condizioni di cui al c. 1 dell'art. 24 del D.lgs. 80/2015, il congedo può essere prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente (normativa decorrente da aprile 2024).

7.7 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. Tale non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

APPRENDISTATO PERCENTUALE DI CONFERMA:
le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. a tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. la limitazione di cui sopra non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato. 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.

APPRENDISTATO LIMITI DI ETÀ:
possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 226/2005. nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il 18° anno compiuto.

APPRENDISTATO ASSUNZIONE:
è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali di aiutante commesso, addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio; e addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio; del quinto livello.

APPRENDISTATO SOSPENSIONE:
la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

APPRENDISTATO PROVA:
compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quello previsto per il lavoratore qualificato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. la durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti: liv. q e i: 6 mesi di calendario; liv. ii e iii: 60 giorni di lavoro effettivo; liv. iv e v: 60 giorni di lavoro effettivo; liv. vi e vii: 45 giorni di lavoro effettivo;

APPRENDISTATO TRATTAMENTO NORMATIVO:
l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
fermo restando il godimento delle ore di permesso per ex festività, le ulteriori ore di riduzione orario 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. nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione.

APPRENDISTATO INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO:
due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo di apprendistato; un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la seconda metà del periodo di apprendistato. alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
Le Parti, con riferimento alla specifica figura del farmacista di parafarmacia convengono che il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico saranno, per tutta la durata dei 36 mesi, quelli del secondo livello (Accordo Integrativo 04.11.2024).

APPRENDISTATO MALATTIA E INFORTUNIO:
durante il periodo di malattia l'apprendista ha diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente: per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti definiti dal ccnl, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. le disposizioni di cui sopra si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

APPRENDISTATO ASSISTENZA INTEGRATIVA:
fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria aster.

APPRENDISTATO PREVIDENZA INTEGRATIVA/COMPLEMENTARE:
fondo di previdenza complementare di categoria fon.te.
agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00, della retribuzione utile per il computo del tfr.

APPRENDISTATO FORMAZIONE:
le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il fondo fonter.

APPRENDISTATO DURATA:
il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: liv. 2, 3, 4 e 5: 36 mesi; liv. 6: 24 mesi.

APPRENDISTATO QUALIFICHE CON DURATA FINO A 4 ANNI:
in deroga a quanto previsto dalla durata ed in coerenza con quanto indicato dal ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano (tabella B – Accordo di riordino del 28.3.2012) tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.
NB. l'entrata in vigore delle nuove figure professionali inserite negli artt. 113 e 115 del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 22.3.2024, ai soli fini delle assunzioni in apprendistato professionalizzante, decorre dal 1° giugno 2024.

8.2 Contratto a termine

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 e 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 in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 4 lavoratori.
Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 6 lavoratori.
Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o in somministrazione per 6 lavoratori.
Fermi restando i limiti di cui sopra, l'azienda può assumere in un'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; tali assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.
I contratti a termine stipulati in determinate località a prevalente vocazione turistica ovvero stipulati in centri di assistenza fiscale nel periodo di intensificazione dell'attività lavorativa, sono considerati stagionali pertanto esclusi da limitazioni quantitative.

CONTRATTO A TERMINE 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 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e con contratto a termine a sostegno dell'occupazione.

CONTRATTO A TERMINE CAUSALI DI ASSUNZIONE:
NORMATIVA DECORRENTE DA APRILE 2024

- Saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- Fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico aziendale nazionale ed internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- Festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15.11 e il 15.01;
- Festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua;
- Riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi;
- Terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- Digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- Nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuove unità produttive/operative e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. In tal caso, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura;
- Incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Le suddette causali potranno essere apposte legittimamente ai contratti di durata massima superiore a 12 mesi e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il

rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata).
La contrattazione di secondo livello potrà:

- Individuare ulteriori causali;
- Concordare periodi di stabilizzazione dei tempi determinati;
- Verificare che le opportunità di lavoro nei casi sopra previsti possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive;
- Individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni/fiere/eventi compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la manifestazione/fiera/evento. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata).

CONTRATTO A TERMINE IPOTESI DI STAGIONALITÀ IN LOCALITÀ TURISTICHE:
NORMATIVA DECORRENTE DA APRILE 2024
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 ai sensi dell'art. 23, c. 2, lett. c) del D.lgs. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto, da limitazioni sugli intervalli temporanei previsti e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe e rinnovi. L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, con le connesse attività e relativi periodi, ove si collocano le predette assunzioni a termine, sono definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL con apposito accordo (Verbale di intesa 27.5.2019).

CONTRATTO A TERMINE 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 TERMINE SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE:
(CARATTERE SPERIMENTALE) al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione 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.
Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi, ed è escluso dai limiti percentuali previsti per il contratto a termine.
Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.
Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico del lavoratore sarà, 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 sarà 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 saranno 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 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.
La contribuzione a carico del datore di lavoro per il Fondo di previdenza complementare Fonte è pari, per tutta la durata del contratto, all'1,05%, 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.
I lavoratori assunti ai sensi della suddetta disciplina non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti, per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.

8.3 Part time

PART TIME DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:
fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

PART TIME AZIENDE FINO A 30 DIPENDENTI OCCUPATI COMPLESSIVAMENTE:

- 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.

PART TIME AZIENDE PIÙ DI 30 DIPENDENTI OCCUPATI COMPLESSIVAMENTE:

- 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.
La proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal CCNL.

PART TIME MALATTIA E INFORTUNIO:
Periodo di comporto 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.

PART TIME TRATTAMENTO NORMATIVO:
in caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, è corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.
I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

PART TIME LAVORO SUPPLEMENTARE:
sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

PART TIME LAVORO STRAORDINARIO:
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).

PART TIME CLAUSOLE ELASTICHE:
(NORMATIVA DECORRENTE DA APRILE 2024)
Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione che può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di tali clausole verranno 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.
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 determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno maggiorate del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della maggiorazione 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 (€ 155,00 dall'1.1.2025) non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.
Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 2 giorni.

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'unità produttiva, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, non può fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

8.4 Somministrazione di lavoro
L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non può 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 stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato per due 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 stipula complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

SOMMINISTRAZIONE 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 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e con contratto a termine a sostegno dell'occupazione.

8.5 Telelavoro
TIPOLOGIE DI TELELAVORO

- Lavoro 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 a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

8.6 Lavoro agile (smart working)
Si fa riferimento al Protocollo Nazionale del 7.12.2021 e all'Appendice n. 9 del CCNL vigente.

8.7 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 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.

8.8 Operatori di vendita

OPERATORI DI VENDITA PROVA:
60 giorni di lavoro effettivo.

OPERATORI DI VENDITA ORARIO DI LAVORO:
la prestazione lavorativa si svolge su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate.

OPERATORI DI VENDITA FESTIVITÀ SOPPRESSE:
4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività soppresse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo. Per il 4.11, trattamento domenicale.

OPERATORI DI VENDITA INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO:
oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia. 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.

OPERATORI DI VENDITA DIARIA:
la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Qualora, durante l'anno, l'operatore non sia mandato in viaggio, gli sarà corrisposta un'indennità in caso di mancato viaggio, pari a: 2/5 della diaria 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.

OPERATORI DI VENDITA ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA:
La tabelle indica l'mporto dell'elemento economico di garanzia per Operatori diVendita, suddiviso per organico azienda e categoria.

Organico	1° Categoria	2° Categoria
Aziende fino a 10 dipendenti	76,00	63,00
Aziende da 11 a 15 dipendenti	85,00	71,00

Aziende a partire da11 dipendenti	85,00	71,00

OPERATORI DI VENDITA MALATTIA:
al lavoratore non in prova che interrompe il servizio a causa di infortunio o malattia è riservato il seguente trattamento.

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
Fino a 6 anni	8	5	3
Oltre 6 anni	12	8	4

OPERATORI DI VENDITA 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: € 27.500,00 per morte e € 37.500,00 per invalidità permanente totale.

OPERATORI DI VENDITA SCATTI DI ANZIANITÀ:
10 triennali pari a: € 15,50, 1° Cat.; € 14,46, 2° Cat.

OPERATORI DI VENDITA RISCHIO MACCHINA:
fermo restando l'accollo all'operatore di vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati, senza dolo, dagli operatori di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000,00. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

OPERATORI DI VENDITA PREAVVISO:

- Fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
- Oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
- Oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

OPERATORI DI VENDITA PERMESSI:
agli operatori di vendita che ricoprono cariche sindacali saranno concessi 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.

OPERATORI DI VENDITA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:
nelle aziende che occupano oltre 7 operatori di vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi.

8.9 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 fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.
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.

ASSISTENZA SANITARIA QUADRI:

- Quota costitutiva una tantum pari a € 340,00, a carico dell'azienda, per i quadri di prima nomina e/o iscrizione, non frazionabile;
- Quota contributiva annua pari a € 350,00 (€ 370,00 dall'1.1.2025: € 390,00 dall'1.1.2026) a carico azienda, frazionabile a mese e dovuta per i mesi intercorrenti tra la data di nomina e/o assunzione e il 31/12 dello stesso anno (in caso di cessazione del rapporto tale quota va sempre versata per intero);
- Quota contributiva annua pari a € 56,00 a carico del quadro, non frazionabile, da trattenere a dipendente.

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 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso

PREAVVISO LICENZIAMENTO:
I termini del preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
Fino a 5 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 60 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 30 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 20 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 15 giorni di calendario;

Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 90 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 45 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 30 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 20 giorni di calendario;

Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 120 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 60 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 45 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 20 giorni di calendario.

PREAVVISO DIMISSIONI:
I termini del preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
Fino a 5 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 45 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 20 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 15 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 10 giorni di calendario;

Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 60 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 30 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 20 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 15 giorni di calendario;

Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e liv. 1: 90 giorni di calendario;
- liv. 2 e 3: 45 giorni di calendario;
- liv. 4 e 5: 30 giorni di calendario;
- liv. 6 e 7: 15 giorni di calendario.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare
Fondo FON.TE. Contribuzione:

- 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 ASTER: sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (esclusi i quadri) con la seguente contribuzione obbligatoria a carico azienda: € 12 (€ 15,00 dall'1.4.2025) mensili, con modalità e periodicità stabilite dal Fondo stesso.
L'azienda che ometta il versamento della suddetta quota tenuta ad erogare al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16 lordi, per 14 mensilità.
È inoltre dovuta al Fondo una quota Una Tantum a carico azienda, pari ad € 30 per ciascun lavoratore.

10.3 Ente bilaterale
il contributo da destinare all'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico azienda e dello 0,05% a carico lavoratore su paga base e contingenza, per 14 mensilità.

L’azienda che ometta il versamento delle quote suddette è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, per 14 mensilità.