

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

Parti contraenti: FEDERTERZIARIO - UGL TERZIARIO NAZIONALE

Stipula: 05.08.2019

Decorrenza e durata normativa ed economica: 01/08/2019 - 31/12/2022

Validità e Sfera di applicazione:

All'interno del settore **COMMERCIO** vengono individuate le seguenti macro aree di attività:

- Alimentazione
- Fiori, piante e affini;
- Merci d'uso e prodotti industriali;
- Settore Automotive: Vedasi disciplina contrattuale parte speciale
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

All'interno del settore **SERVIZI** vengono individuate le seguenti aree di attività:

- Servizi alle imprese, alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

TITOLO I (Artt. Dall'1 al 3) - Relazioni sindacali e diritti di informazione

TITOLO II (Artt. Dal 4 al 10) - Livelli di Contrattazione

Art. 9- Elemento di garanzia retributiva - EGR

L'elemento economico di garanzia, che verrà erogato ai lavoratori dipendenti di aziende prive della contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali e/o collettivi spettanti in base al presente C.C.N.L., è disciplinato secondo la seguente tabella:

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	97 euro	82 euro	67euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	107 euro	92 euro	77 euro

Tale elemento, che verrà erogato con la retribuzione di gennaio 2022, spetta ai lavoratori a tempo indeterminato, ovvero agli apprendisti e lavoratori assunti con contratto di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2021, iscritti al libro unico da almeno 6 mesi. L'importo sarà proporzionale all'effettiva svolta tra il 01.08.2019 al 31.12.2021. L'EGR potrà essere sospeso per le aziende che versino in una comprovata situazione di crisi.

TITOLO III - ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI (ARTT. Dall'11 al 15)

TITOLO IV- BILATERALITÀ (ARTT. Dal 16 al 22)

ART. 17 Ente Bilaterale

Le parti stipulanti il presente contratto aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale **FORMASICURO**.

ART. 18 Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO è stabilito nella misura dello **0,50%**, a carico dell'azienda e dello **0,10%** a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

Tali quote saranno incrementate nel 2020 dello **0,15%** per le aziende e del **0,07%** per i lavoratori. Nel 2021 ci sarà un ulteriore incremento dello **0,20%** per le aziende e del **0,10%** per i lavoratori. 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 **0,60 %** della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità.

ART. 19 Fondo di Assistenza Sanitaria

E' in fase di costituzione un Fondo di Assistenza Sanitaria con il quale le parti concordando di prevedere, a far data dalla sua attivazione, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. Con decorrenza dal mese successivo alla data di costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria l'azienda che ometterà il versamento delle quote a titolo di assistenza sanitaria sarà tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari alla contribuzione prevista per il costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

ART. 20 Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua

Le parti individuano in FondItalia il fondo cui le aziende fanno riferimento per il finanziamento di programmi formativi.

ART. 21 Formazione Continua

Con il presente contratto, le parti stabiliscono che a far data dal 01.01.2020, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni.

ART. 22 Formazione 4.0

Le parti concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti l'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0.

TITOLO V (Artt. Dal 23 al 29) - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

TITOLO VI (Artt. Dal 30 al 32) - TUTELA DELLA SALUTE, DELLA LIBERTA' E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

TITOLO VII (Artt. Dal 33 al 37) - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

TITOLO VIII - ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 38 Contributi Assistenza contrattuale

Ai sensi della Legge 311/1973 si procederà alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale, nella misura del 0,60% a carico del datore di lavoro e dello 0,05% a carico del lavoratore dipendente, da calcolare sulla retribuzione mensile di fatto.

TITOLO IX - MERCATO DEL LAVORO (CAPO I, II, III, IV, V, VI)

CAPO I - APPRENDISTATO (Artt. Dal 39 al 61)

Il contratto di apprendistato **stipulato in forma scritta** deve contenere l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento, della durata del periodo di apprendistato e dell'eventuale periodo di prova. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione del rapporto superiori a 30 gg. consecutivo comportano la proroga della scadenza del contratto. Le parti potranno recedere dal contratto solo in caso di giusta causa o giustificato motivo. Alla scadenza del contratto, se una delle parti intende recedere, deve comunicarlo con un preavviso di 30 gg dalla scadenza del periodo di formazione. Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Non potrà assumere apprendisti l'azienda con più di 50 dipendenti che non ha mantenuto in servizio almeno il 20% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Non si computano a tal fine gli apprendisti dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo, quelli che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare un lavoratore specializzato;

- di non retribuirlo a cottimo;
 - di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione per cui è assunto;
 - di accordare i permessi necessari al conseguimento dei titoli di studio;
 - di informare l'apprendista per iscritto dei risultati del percorso formativo con cadenza non superiore ai 6 mesi.
- L'apprendista deve:
- seguire le istruzioni del datore di lavoro e gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
 - osservare le norme disciplinari e regolamentari. La formazione può essere svolta dal datore di lavoro anche valendosi di strutture esterne, se effettuata fuori dal turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite ma non rientreranno nel computo dell'orario di lavoro.

I livelli di inquadramento ed il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale. La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di **36 mesi** per i livelli 2,3,4,5 e di **24 mesi** per il livello 6.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

CAPO II – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (Artt. Dal 62 al 67)

Il contratto a tempo determinato è consentito in tutti i casi previsti dalla legge. Per contratti superiori ai 12 giorni l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. In ottemperanza al D.Lgs. 81/15 può essere apposto un termine non superiore a 12 mesi. Può avere un termine superiore ai 12 mesi, e comunque mai superiore ai 24 mesi solo nei seguenti casi:

- Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 36 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Non si potrà fare ricorso al contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, L. 223/91, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o ancora abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 626/94 e s.i.

Relativamente ai limiti quantitativi, le parti stabiliscono quanto segue:

CONTRATTI a tempo indeterminato	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	2
5 - 9	4
10 - 20	6
Oltre 20	40%

I contratti a tempo determinato, conclusi per gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, possano ragionevolmente essere esclusi dalle limitazioni quantitative in materia di contratti a termine. Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica nonché dei periodi di maggiore intensità lavorativa e produttiva, nell'ambito dei quali potranno applicarsi le deroghe previste, dovrà essere definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, con apposito accordo.

CAPO III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (Artt. Dal 68 al 70)

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del **50%** del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

CAPO IV - LAVORO A TEMPO PARZIALE (Artt. Dal 71 al 85)

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello normale stabilito dal presente contratto collettivo. Deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata, dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, il periodo di prova per i nuovi assunti, il trattamento economico e normativo che vanno individuati secondo criteri di proporzionalità legati all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 73 Lavoro Supplementare e Straordinario

Il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al **50 %** delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO.

MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE DI FATTO PER LAVORO SUPPLEMENTARE	MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE DI FATTO PER LAVORO SUPPLEMENTARE FESTIVO	MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE DI FATTO PER LAVORO SUPPLEMENTARE NOTTURNO
15%	30%	50%

Art. 74 Clausole elastiche

Per il contratto di lavoro a tempo parziale possono essere concordate clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al

raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, che devono prevedere il consenso del lavoratore e che devono risultare da atto scritto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 35% della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 174 del presente contratto collettivo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

CAPO V – ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI (Artt. 86 e 87)

Art. 86 - CONTRATTI DI COLLABORAZIONE e Art. 87 SMART WORKING

CAPO VI – CONTRATTI A ASOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE (Artt. Dall'88 al 92)

TITOLO X – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – CLASSIFICAZIONE (ARTT. Dal 93 al 96)

Il personale è suddiviso in: • **1° Livello** – A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva • **2° Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo • **3° Livello** – A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza • **4° Livello** – A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari • **5° Livello** – A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche • **6° livello** – A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche • **7° Livello** – A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti. Per una più dettagliata descrizione delle funzioni e delle mansioni di ciascun livello si rimanda al contenuto dell'**art. 93**.

CAPO II – ASSUNZIONE (ARTT. Dal 97 al 99)

TITOLO XI – QUADRI (ARTT. Dal 100 al 107)

TITOLO XII – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – ORARIO DI LAVORO (ARTT. Dal 108 al 121)

La durata del normale orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali suddivise su 5 o 6 gg. lavorativi. Divisori fissi convenzionali sono:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 gg. le 48 ore comprensive dello straordinario. Ai sensi di quanto disposto da D.Lgs. 66/2003, ferma restando la normale durata dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione. Nell'ambito del quale possono essere realizzate intese per il superamento dei suddetti limiti di cui al precedente articolo, sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché per le attività ad esse connesse.
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivanti da richieste di mercato. Tali limiti si applicano anche agli apprendisti maggiorenni. Per dare l'opportunità ai lavoratori di godere dei riposi compensativi di cui agli artt. 111 e 112, viene istituita la banca delle ore. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. La fruizione delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di almeno 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta inoltrata dal lavoratore.

Art. 119 Disposizioni Speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, ovvero di un reparto di essa, che abbiano la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, direttori tecnici, amministrativi, o i capi ufficio ed i capi reparto che partecipino eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, prestino servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuta alcuna maggiorazione sulla normale retribuzione, salvo per i servizi svolti nelle ore notturne o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO DOMENICALE	MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO
30%	30%	50%

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza determinare inconvenienti o ritardi per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché in caso di verifiche o prove straordinarie e di compilazione dell'inventario annuale

Art. 120 Orario Lavoratori Discontinui

E' fissata nella misura di 45 ore settimanali la durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo:

- 1) custodi anche di magazzino;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri e inservienti;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
- 8) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
- 9) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
- 10) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;

CAPO II – LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO (ARTT. Dal 122 al 124)

Il ricorso a prestazioni lavorative supplementari e straordinarie deve essere contenuto entro le 250 ore annue. Le ore di straordinario, autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, sono ammesse:

- per esigenze tecnico – produttive, casi di forza maggiore;
- casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero un danno alle persone o alla produzione di beni o servizi;
- eventi particolari quali mostre, fiere, serate a tema e simili;
- allestimento eventi particolari comunicati alle autorità competenti e alle RSA;
- punte di intensa attività;
- esigenze tecniche connesse ad assenza di altri lavoratori.

La liquidazione dello straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo mensile di paga e comunque non oltre il mese successivo a quello in cui si è prestata l'attività. Le maggiorazioni per le attività non discontinue o di custodia sono: 15% per le prestazioni dalla 41° alla 48° ora settimanale; 20% per le prestazioni eccedenti la 48° ora settimanale; 30% per lo straordinario festivo; 50% per lo straordinario notturno (dalle 24 alle 6, qualora non si tratti di turni regolari di lavoro);

Per orario di lavoro notturno si intende quello compreso tra le ore 24,00 e le ore 6,00 del mattino.

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 174, maggiorata del 10%.

CAPO III – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI (ARTT. Dal 125 al 136)

Ogni 7 gg. di lavoro il lavoratore ha diritto ad un riposo consecutivo di almeno 24 ore solitamente di domenica. Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito anche ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno ed in assenza di un accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

In caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.126 (festività), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il personale assunto con il presente CCNL ha diritto a 24 giorni lavorativi di ferie. I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

CAPO V – CONGEDI, PERMESSI, ASPETTATIVA (ARTT. Dal 137 al 146)

CAPO VI – MISSIONI E TRASFERTE (ARTT. Dal 147 al 151)

L'impresa può inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune di residenza. Il lavoratore non può rifiutare ma avrà diritto:

- rimborso delle spese di viaggio sostenute;
- rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista;
- rimborso delle spese per il trasporto del bagaglio
- rimborso di eventuali altre spese sostenute nell'interesse dell'azienda.

Per missioni superiori al mese la diaria è ridotta del 10%.

I trasferimenti di residenza dei dipendenti danno diritto ad indennità. Tale rimborso va corrisposto per un periodo massimo di 6 mesi. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere un rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Il trasferimento dei lavoratori che determini il cambiamento di residenza dovrà essere comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di almeno 45 giorni. Per i lavoratori che abbiano familiari a carico il termine di preavviso è elevato a giorni 60. Ai tali lavoratori sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

CAPO VII – MALATTIE E INFORTUNI (ARTT. Dal 152 al 162)

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizie al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia. In mancanza di tale comunicazione le assenze sono considerate ingiustificate. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato, in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato per 3 gg. il datore di lavoro non ha l'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario con la trattenuta del mancato preavviso. Il lavoratore deve comunicare eventuali cambi di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio. Salvo i casi di forza maggiore, ed esclusivamente per la comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche o accertamenti, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda, in mancanza, il lavoratore incorrerà nelle sanzioni di cui alla L. 638/83 e avrà l'obbligo del rientro immediato in azienda. Il periodo di comporto annuale per sommatore è di 180 gg. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea. In caso di malattia professionale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza interruzione dell'anzianità. Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è limitata al periodo di assunzione. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto: ● per i primi 3 gg. ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera; ● dal 4° al 180° gg. al 100% della retribuzione mensile ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS; ● dal 181° al 220° è stabilita una retribuzione a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione mensile. Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, in mancanza l'azienda resta esonerata da qualsiasi responsabilità derivante dalla mancata o tardiva denuncia all' INAIL. Il datore è tenuto a corrispondere ai lavoratori infortunati l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera per i successivi 3 gg.; dal 4° al 90° il 40% della retribuzione mensile ad integrazione di quanto corrisposto dall'INAIL, dal 91° giorno in poi il 25%. All'apprendista si applica il medesimo trattamento economico. Non saranno indennizzate le giornate in cui il lavoratore risulti assente alle visite di controllo e quelle non coperte da certificato medico.

CAPO VIII – MATERNITA' E PATERNITA' (ARTT. Dal 163 al 167)

La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- i due mesi precedenti la presunta data del parto;
- per il periodo tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

- per i 3 mesi dopo il parto;
- in caso di parto anticipato per i giorni non goduti prima del parto che vengono aggiunti a quelli in godimento dopo il parto. Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi. I permessi di cui ai punti 3 e 4 sono riconosciuti anche al padre in caso di morte o infermità della madre o in caso di abbandono o affidamento del bambino al padre. I periodi di congedo sono computati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio. Per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra entrambi i genitori, di mesi 6. Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, dando un preavviso scritto di almeno 15 gg.. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio, fino al compimento dei tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi annui, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni. La lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro il certificato di nascita del bambino entro 15 gg. dal parto.

CAPO IX – SOPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 168)

CAPO X – ANZIANITA' DI SERVIZIO (ARTT. 169 e 170)

CAPO XI – SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 171 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla medesima società, il personale ha diritto a 7 scatti triennali nelle seguenti misure:

- Quadri € 25,50;
- 1° livello € 25,00;
- 2° livello € 23,00;
- 3° livello € 22,00;
- 4° livello € 21,00;
- 5° livello € 20,50;
- 6° livello € 20,00;
- 7° livello € 19,50

Detti scatti vengono corrisposti con decorrenza dal mese successivo a quello di compimento del triennio e non possono essere assorbiti da successivi aumenti di merito.

CAPO XII – CONTROLLI A DISTANZA (ART. 172)

CAPO XIII – TRATTAMENTO ECONOMICO (ARTT. Dal 173 al 181)

La retribuzione è composta da:

- a) paga base nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;

La retribuzione di fatto è altresì costituita da tutti gli elementi retributivi di carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum. La retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non varia in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale ricadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. La quota giornaliera si ottiene dividendo l'importo mensile per 26. La quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173 per il personale con orario di 40 ore settimanali, per 195 per il personale con orario di 45 ore settimanali. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito nonché quelli derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti, gli altri eventuali aumenti possono essere assorbiti solo se previsto da accordi sindacali o nell'atto di concessione dell'aumento.

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al presente C.C.N.L. corrisponde una retribuzione nazionale conglobata lorda (paga base, contingenza e terzo elemento provinciale) a far data dalla sottoscrizione del presente contratto nelle misure indicate nella tabella sottostante.

LIVELLI	Retribuzione Nazionale Conglobata fino al 01/08/2010	Aumenti retributivi (dal 01/08/2020)	Retribuzione Nazionale Conglobata dal 01.08.2020
QUADRI	Euro 2.372,37	Euro 60,48	Euro 2.432,85
I	Euro 2.187,52	Euro 54,49	Euro 2.242,01
II	Euro 1.960,54	Euro 47,19	Euro 2.007,73
III	Euro 1.753,90	Euro 40,46	Euro 1.794,36
IV	Euro 1.584,22	Euro 35,02	Euro 1.619,24

V	Euro 1.476,94	Euro 31,52	Euro 1.508,46
VI	Euro 1.376,76	Euro 28,31	Euro 1.405,07
VII	Euro 1.252,51	Euro 24,27	Euro 1.276,78

Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza del presente contratto. In caso di aumenti tabellari, eventuali aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

CAPO XIV – MENSILITA' SUPPLEMENTARI (ARTT. 182 e 181)

Entro la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.174, con esclusione degli assegni familiari. Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nel presente contratto, sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari. La quattordicesima dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

Laddove il rapporto di lavoro abbia una durata inferiore a 12 mesi, il calcolo sulla 13/ma e sulla 14/ma mensilità viene fatto sui mesi interi di servizio prestato.

CAPO XV – CAUZIONI (ART. 184)

CAPO XVI – INVENTARI (ART. 185)

CAPO XVII – RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI (ARTT. 186 e 187)

CAPO XVIII – DIVISE E ATTREZZI DI LAVORO (ART. 188)

CAPO XIX – APPALTI (ARTT. 189 e 190)

CAPO XX – DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI (ARTT. Dal 191 e 198)

TITOLO XIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO (ARTT. Dal 199 al 203)

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dal presente contratto. Il recesso può essere per GIUSTA CAUSA, qualora si verifichi una causa che non consenta, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro (litigio che comporti danno o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale o produttiva, l'insubordinazione verso i superiori, l'appropriazione di beni aziendali o di terzi comunque presenti sul luogo di lavoro, il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi.....), può essere per GIUSTIFICATO MOTIVO, determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

CAPO II- PREAVVISO (ART. 204)

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

LIVELLI	FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:	OLTRE I 5 ANNI E FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:	OLTRE I 10 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.174 corrispondente al periodo di cui alla precedente tabella, comprensiva dei ratei della 13° mensilità

CAPO III- DIMISSIONI (ART. 205)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto. Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in ragione di quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

LIVELLI	FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:	OLTRE I 5 ANNI E FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:	OLTRE I 10 ANNI DI SERVIZIO COMPIUTI:
Quadri e I Livello	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario

In caso di mancato preavviso da parte del dipendente, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli, dalle competenze nette, una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.174 corrispondente ai periodi indicati nella precedente tabella, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 297/1982, e secondo le norme dell'articolo208 del presente contratto.