

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

- LIVELLI E QUALIFICHE
- PARAMETRI CONTRATTUALI
- ELEMENTI ECONOMICI
- GESTIONE DEL RAPPORTO
- ASSENZE TUTELE
- TIPOLOGIE CONTRATTUALI
- BILATERALITÀ
- RETRIBUZIONE

## È IMPORTANTE PERCHÈ:

- **ANALISI** puntuale degli Istituti
- **TABELLE** retributive aggiornate
- **UTILE** ad Aziende e Consulenti

## TERZIARIO - CONFCOMMERCIO

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<b>Datoriali</b> CONFCOMMERCIO  <b>Sindacali</b> FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	<b>30 MARZO 2015</b> (integrato dal Verbale di Accordo 10 settembre 2019)	<b>1° APRILE 2015</b>	<b>Economica</b> 31 DICEMBRE 2019  <b>Normativa</b> 31 DICEMBRE 2019

## LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
Q	<b>Quadri:</b> lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata, che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
1°	<b>Impiegati:</b> lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.
2°	<b>Impiegati:</b> lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.
3°	<b>Impiegati:</b> lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza. <b>Operai:</b> lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

Livello	Descrizione
4°	<b>Impiegati:</b> lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari. <b>Operai:</b> lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.
5°	<b>Impiegati e operai:</b> lavoratori che eseguono lavori qualificati per i quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche comunque conseguite. Sono inoltre inseriti nel 5° liv. per un periodo di 18 mesi, i seguenti lavoratori di primo impiego nel settore: commessi alla vendita che non hanno svolto l'apprendistato (aiutante commesso); addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita; addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi.
6°	<b>Operai:</b> lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.
7°	<b>Operai:</b> lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

## OPERATORI DI VENDITA

Categoria	Descrizione
1ª	Impiegato di concetto con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto incarico.
2ª	Impiegato d'ordine con l'incarico di collocare gli articoli trattati dall'azienda, anche quando provveda contestualmente alla loro diretta consegna. Agli operatori di vendita possono essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita (es. promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

## PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	168 per 40 ore 182 per 42 ore 195 per 45 ore
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità della retribuzione di fatto, in corrispondenza della vigilia di Natale
	Quattordicesima	Una mensilità della retribuzione di fatto, il 1° luglio di ogni anno

## ELEMENTI ECONOMICI

### SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	10
Frequenza	Triennale
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello, l'importo degli scatti maturati verrà rivalutato sulla base del valore corrispondente al nuovo livello acquisito dal lavoratore, in funzione del numero di scatti già maturati. Il triennio in corso al momento del passaggio è valido per la maturazione del successivo scatto di anzianità.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

Importi	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
	Viaggiatore 1 <sup>a</sup> cat.	15,50
	Viaggiatore 2 <sup>a</sup> cat.	14,46

## INDENNITÀ

<b>Maneggio denaro</b>	Ai lavoratori abitualmente adibiti ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbiano responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata.
<b>Indennità funzione quadri</b>	Al lavoratore inquadrato come quadro spetta un'indennità di funzione mensile pari ad euro 260,77 lordi, da corrispondere per 14 mensilità.

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

<b>Elemento economico di garanzia</b>	L'Elemento Economico di Garanzia spetta ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti in forza al 31 ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi, e verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017, nei seguenti importi:		
	Livello	Aziende	
		fino a 10 dipendenti	da 11 dipendenti
	Quadri, I e II livello	95,00	105,00
	III e IV livello	80,00	90,00
	V e VI livello	65,00	75,00
	OPV1	76,00	85,00
	OPV2	63,00	71,00
<p>L'importo spettante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2015 - 31 ottobre 2017 e le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni;</li> <li>♦ ai lavoratori a tempo parziale sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità;</li> <li>♦ è <b>assorbito</b>, sino a concorrenza, <b>da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL</b>, corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015;</li> <li>♦ non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR;</li> <li>♦ non viene corrisposto ai lavoratori inquadrati nel VII livello, salvo diverse indicazioni successive dalle Parti firmatarie l'Accordo in parola.</li> </ul> <p>L'EEG è un istituto sperimentale legato alla durata dell'Ipotesi di rinnovo.</p>			

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## GESTIONE DEL RAPPORTO

### PERIODO DI PROVA

Livello	Durata
Q e 1°	6 mesi
2°, 3°, 4° e 5°	60 giorni
6° e 7°	45 giorni
Operatori di vendita	60 giorni
Note	
La durata massima del periodo di prova è da intendersi di giorni di calendario per il Quadro ed il I livello, mentre per i restanti livelli va computata in giorni di lavoro effettivo.	

### ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni per la generalità dei lavoratori. In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti;</li> <li>38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permessi retribuiti.</li> </ul> <p>La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro).</p> <p>Per i dipendenti da gestori di impianti di <b>distribuzione di carburanti</b> l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.</p> <p>Per i dipendenti da <b>aziende distributrici di carburante metano compresso</b> per autotrazione l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.</p> <p>Per i dipendenti da gestori di impianti di <b>distribuzione di carburante esclusivamente autostradali</b>, infine, l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, con l'assorbimento di 24 ore di permessi retribuiti.</p> <p>Per quanto riguarda gli <b>operatori di vendita</b>, la prestazione lavorativa di 40 ore settimanali si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate.</p>
Flessibilità	<p>Sono previste tre ipotesi di ricorso alla flessibilità da parte delle aziende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>"Ipotesi principale"</b>: le aziende possono chiedere una prestazione ordinaria di lavoro, sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane nell'anno, inteso il periodo di 12 mesi che decorre dall'avvio del programma di flessibilità. Sia nei periodi di picco che di calo della prestazione lavorativa va garantita la normale retribuzione che sarebbe spettata se si fosse prestata l'ordinaria attività su 40 ore.</li> </ul> <p>Nelle settimane di picco, per le ore che eccedono la prestazione ordinaria di 40 ore non dovrà essere erogata alcuna retribuzione aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione spettante, né matureranno permessi aggiuntivi. Lo straordinario verrà retribuito per le ore eccedenti il nuovo orario settimanale, ovvero per le ore di prestazione non recuperate da settimane a orario ridotto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>"Ipotesi Aggiuntiva A"</b>: mediante accordo collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale), è possibile prevedere regimi di orario con prestazioni ordinarie settimanali da 45 e fino a 48 ore, per un massimo di 16 settimane all'anno, indipendentemente dall'orario settimanale applicato in azienda (40, 39 o 38 ore, le ultime due con assorbimento dei ROL). In tal caso, per ogni settimana di "picco", devono essere riconosciuti ai lavoratori 45 minuti di permesso retribuito, mentre il recupero delle ore aggiuntive delle settimane di "picco" è per il 50% deciso dall'azienda, mentre per il restante 50% dovrà essere accantonato a banca ore e utilizzato a discrezione del lavoratore.</li> <li><b>"Ipotesi aggiuntiva B"</b>: mediante accordo collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale), è possibile prevedere regimi di orario con prestazioni ordinarie settimanali fino ad un massimo di 44 o 48 ore, per un massimo di 24 settimane all'anno. Qualora sia fatto ricorso a tale ipotesi di flessibilità, è prevista la maturazione di 45 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di "picco", nel caso di orario settimanale fino a 44 ore, ovvero 70 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di "picco", nel caso di orario settimanale fino a 48 ore. Il recupero delle ore aggiuntive delle settimane di "picco" è per il 50% deciso dall'azienda, mentre per il restante 50% dovrà essere accantonato a banca ore e utilizzato a discrezione del lavoratore.</li> </ul>
Banca ore	La banca delle ore è istituita con riferimento alle ipotesi aggiuntive della flessibilità dell'orario di lavoro, come sopra indicato.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## ROL E FESTIVITÀ

Rol	<p>Ai lavoratori assunti prima del 1° marzo 2011 spettano i seguenti permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro, da fruire, salvo la monetizzazione, entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 56 ore annue, nelle aziende fino a 15 dipendenti,</li> <li>◆ 72 ore annue, nelle aziende oltre 15 dipendenti.</li> </ul> <p>Per tutti i lavoratori assunti a partire dal 1° marzo 2011 è prevista una maturazione graduale del monte ore dei permessi individuali, connessa all'anzianità di servizio. A prescindere dai regimi di orario adottati in azienda e fermo restando il godimento delle ore di permesso in sostituzione delle 4 festività abolite nella misura di 32 ore, le ore di ROL saranno riconosciute in misura pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 50%, decorsi due anni dall'assunzione;</li> <li>◆ 100%, decorsi quattro anni dall'assunzione.</li> </ul> <p>In sostanza (e fatte salve le 32 ore a titolo di ex festività):</p>		
	Aziende	Anzianità di servizio	
		Da 0 a 2 anni	Oltre 2 e fino a 4 anni
	fino a 15 dipendenti	0	28
	oltre 15 dipendenti	0	36
	<p>Per quanto riguarda gli <b>operatori di vendita</b>, invece, i permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro spettano nella misura complessiva di 9 giornate all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.</p>		
Ex Festività	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 32 ore di permesso individuale retribuito.		
Festività	<p>Qualora una delle festività cada di domenica o con altra giornata festiva, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della retribuzione mensile, pari ad 1/26.</p> <p>Medesimo trattamento è dovuto anche per la festività del 4 novembre.</p>		

## STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	%
Straordinario dalla 41 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora	15%
Straordinario oltre la 48 <sup>a</sup> ora	20%
Straordinario festivo o domenicale	30%
Straordinario notturno	50%
Lavoro notturno	15%
Note	
<p>Il lavoro straordinario è consentito nel limite di 250 ore annue per dipendente.</p> <p>Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'orario contrattuale;</li> <li>- lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino,</li> <li>- lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive.</li> </ul> <p>Per i lavoratori con orario di lavoro su 39 o 38 ore settimanali, le ore di lavoro eccedenti tale limite, e fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale (40 ore), sono retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.</p> <p>Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo o notturno non sono tra loro cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.</p>	

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## FERIE

<b>Durata</b>	Tutti i lavoratori hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie, ragguagliando una settimana intera a 6 giorni retribuiti.
<b>Fruizione</b>	Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi. Per i lavoratori di cittadinanza non italiana che intendano effettuare un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco di due anni. In caso di part-time verticale e misto, il periodo di ferie è riproporzionato in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione.

## PREAVVISO

Livello	Anzianità di servizio		
	Fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 e fino a 10	Oltre 10 anni
<b>Dimissioni</b>			
Q e I	45	60	90
II e III	20	30	45
IV e V	15	20	30
VI e VII	10	15	15
<b>Licenziamento</b>			
Q e I	60	90	120
II e III	30	45	60
IV e V	20	30	45
VI e VII	15	20	20
<b>Operatori di vendita</b>			
I	30	45	60
II	30	45	60
<b>Note</b>			
I periodi di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno del mese e sono espressi in giorni di calendario. Per gli operatori di vendita, i termini di preavviso sono i medesimi sia in caso di dimissioni che di licenziamento, decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese e sono espressi in giorni.			

## ASSENZE TULATE

### CONGEDO MATRIMONIALE

<b>Durata</b>	15 giorni di calendario
<b>Fruizione</b>	Il congedo compete al lavoratore non in prova, è retribuito a carico del datore di lavoro e decorre, salvo casi eccezionali, dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

### MATERNITÀ

<b>Maternità obbligatoria</b>	Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione (100%).
<b>Congedo Parentale</b>	Disciplina ai sensi di legge.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## MALATTIA

Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
dal 1° al 3° giorno	100% per i primi 2 eventi nell'anno di calendario	180 giorni nell'anno solare
	66% per il terzo evento nell'anno di calendario	
	50% per il quarto evento nell'anno di calendario	
	nessuna integrazione a partire dal quinto evento	
dal 4° al 20° giorno	75%	
dal 21° al 180° giorno	100%	
Note		
<p>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS. Ai fini dell'applicazione della disciplina relativa all'integrazione nel periodo di carenza, non risultano computabili gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;</li><li>- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;</li><li>- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché gli eventi morbosi che colpiscano lavoratrici durante il periodo di gravidanza.</li></ul> <p>Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di malattia, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di <b>aspettativa non retribuita</b> per un massimo di 120 giorni. Per i lavoratori affetti da <b>patologie gravi</b> che comportino terapie salvavita, i primi 60 giorni del periodo di aspettativa non retribuita per malattia, saranno indennizzati nella misura del 100% della retribuzione.</p>		

## OPERATORI DI VENDITA

Anzianità di servizio	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Fino a 6 anni	fino alla fine del 5° mese	100%	8 mesi
	dall'inizio del 6° mese e fino alla fine dell'8° mese	50%	
Oltre 6 anni	fino alla fine dell'8° mese	100%	12 mesi
	dall'inizio del 9° mese e fino alla fine del 12° mese	50%	
Note			
Il trattamento economico indicato si intende interamente corrisposto dal datore di lavoro, in quanto i viaggiatori e piazzisti non sono destinatari dell'indennità di malattia da parte dell'INPS.			
Il trattamento economico di cui sopra, anche in caso di diverse malattie, cesserà di essere erogato qualora il lavoratore raggiunga i limiti previsti, nel complesso, in un periodo pari a 12 mesi in caso di anzianità fino a 6 anni ovvero 18 mesi, in caso di anzianità oltre i 6 anni.			

## INFORTUNIO

Periodo infortunio	Trattamento economico	Conservazione del posto
1° giorno (giorno dell'infortunio)	100%	180 giorni nell'anno solare
dal 2° giorno al 4° giorno	60%	
dal 5° giorno al 20° giorno	90%	
dal 21° giorno al 180° giorno	100%	
Note		
<p><i>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL.</i></p> <p><i>Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.</i></p> <p><i>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</i></p> <p><i>Al termine del periodo di conservazione del posto, perdurando lo stato di infortunio sul lavoro, il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un periodo di <b>aspettativa non retribuita</b> per tutta la durata dell'infortunio e comunque fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</i></p>		



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## OPERATORI DI VENDITA

Anzianità di servizio	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Fino a 6 anni	fino alla fine del 5° mese	100%	Fino alla cessazione della corrispondenza dell'indennità temporanea da parte dell'INPS
	dall'inizio del 6° mese e fino alla fine dell'8° mese	50%	
Oltre 6 anni	fino alla fine dell'8° mese	100%	
	dall'inizio del 9° mese e fino alla fine del 12° mese	50%	

### Note

Il trattamento economico indicato si intende interamente corrisposto dal datore di lavoro, in quanto i viaggiatori e piazzisti non sono destinatari dell'indennità di infortunio da parte dell'INAIL.  
In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL le aziende garantiscono con polizze assicurative o forme equivalenti la corrispondenza aggiuntiva dei seguenti capitali:  
- 27.500,00 per morte;  
- 37.500,00 per invalidità permanente totale.

## ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

<b>Diritto allo studio</b>	<p>Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico ovvero corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.</p> <p>I lavoratori potranno richiedere tali permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.</p> <p>I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.</p> <p>Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.</p> <p>Di tali permessi potranno altresì usufruire anche i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione.</p>
----------------------------	--

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

<b>Lavoro supplementare</b>	<p>Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro straordinario è ammesso nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno.</p> <p>Le ore di lavoro supplementare devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e una maggiorazione determinata nella misura del 35%.</p>
<b>Clausole elastiche</b>	<p>Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa.</p> <p>Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ all'1,5%, in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione;</li> <li>♦ al 36,5% (35% + 1,5%), in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa.</li> </ul> <p>Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa possono essere richieste nel limite del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% prevista nei due casi precedenti, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</p>



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## Note

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

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

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	<p>Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine non può superare il 20% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.</p> <p>È comunque ammessa l'assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ 4 lavoratori, nelle unità produttive fino a 15 dipendenti;</li> <li>♦ 6 lavoratori, nelle unità produttive da 16 a 30 dipendenti.</li> </ul> <p>Fermi restando i suddetti limiti percentuali, è possibile assumere in una unità produttiva un numero superiore a quello previsto portando le eccedenze a compensazione del minor numero di assunti in altre unità produttive. In ogni caso, tali assunzioni non potranno comunque superare, ogni anno, il limite del 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.</p>
	Esclusioni	<p>In aggiunta a quanto previsto dalla legge, il CCNL dispone l'esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.</p>
Intervalli e deroga assistita	<p>Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto, oltre la scadenza dei 36 mesi, della durata massima di 12 mesi.</p> <p>Intervalli: 10 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se superiore. Nel caso di assunzioni motivate da ragioni sostitutive non necessario il rispetto degli intervalli.</p>	

## Note

Con il Verbale di intesa del 17 aprile 2019 è stata disciplinata la possibilità, riconosciuta alle aziende situate in località a prevalente vocazione turistica, seppur non esercitanti le attività a carattere stagionale previste dal DPR n. 1525/1963, di gestire i picchi di lavoro in determinati periodi dell'anno attraverso l'assunzione di personale a termine. L'individuazione di tali località è stata demandata ai contratti collettivi territoriali sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il CCNL. Si sottolinea che ai contratti a tempo determinato stipulati nelle località a prevalente vocazione turistica definite a livello territoriale può applicarsi la disciplina della stagionalità con le relative deroghe.

L'accordo del 20 febbraio 2019, in deroga alle disposizioni del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi non corrispondenti alla tipicità del servizio offerto dai CAAF, ha previsto che tra le attività a carattere stagionale rientrano pienamente

- le campagne fiscali/previdenziali legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse
- e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche.

Pertanto, nell'ipotesi di ricorso ad assunzioni a tempo determinato legate alla necessità dell'incremento di organico per far fronte all'attività dei CAAF, di norma concentrata nel periodo da gennaio a luglio (7 mesi), tali contratti per attività stagionali beneficiano dell'esclusione dall'applicazione delle previsioni normative generali (durata massima, intervalli temporali, sussistenza di condizioni per il rinnovo o la proroga, limitazioni quantitative). Alla contrattazione collettiva di secondo livello è data la possibilità di estendere il suddetto periodo al mese di dicembre, in ragione di specifiche esigenze (tra cui le attività legate alle verifiche ed al controllo documentale delle dichiarazioni) non fronteggiabili attraverso contratti a termine nei limiti fissati dalle disposizioni contrattuali.

Ad integrazione del suddetto accordo, le Parti hanno successivamente sottoscritto l'accordo integrativo del 16 luglio 2020 concordando che, in ragione della particolare situazione dovuta all'emergenza sanitaria da COVID-19, anche le attività svolte dai CAF nel periodo compreso dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2020 rientrano a pieno titolo nel concetto di stagionalità e beneficiano delle deroghe all'applicazione della disciplina normativa del lavoro a tempo determinato.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Sfera applicativa	<p>L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale.</p> <p>Sono escluse le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>♦ aiutante commesso;</li><li>♦ addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;</li><li>♦ 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 simili), per i primi 18 mesi di servizio;</li><li>♦ lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");</li><li>♦ lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.</li></ul>																					
Scatti di anzianità	<p>Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità, che sono pertanto corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.</p>																					
Attività formativa	<p>Il monte ore annuo di formazione professionalizzante, della quale è responsabile l'impresa, è definito in funzione del profilo professionale cui è finalizzato l'apprendistato e della durata dello stesso.</p> <p>Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.</p> <p>Le ore di formazione professionalizzante sono definite come segue.</p> <table><tr><th colspan="3">Tabella A</th></tr><tr><th>Profili professionali (inquadramento finale)</th><th>Ore complessive formazione professionalizzante</th><th>Durata apprendistato</th></tr><tr><td>2° livello</td><td>240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 200 ore)</td><td>36 mesi</td></tr><tr><td>3° livello</td><td>210</td><td>36 mesi</td></tr><tr><td>4° livello</td><td>180</td><td>36 mesi</td></tr><tr><td>5° livello</td><td>160</td><td>36 mesi</td></tr><tr><td>6° livello</td><td>120</td><td>24 mesi</td></tr></table>	Tabella A			Profili professionali (inquadramento finale)	Ore complessive formazione professionalizzante	Durata apprendistato	2° livello	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 200 ore)	36 mesi	3° livello	210	36 mesi	4° livello	180	36 mesi	5° livello	160	36 mesi	6° livello	120	24 mesi
Tabella A																						
Profili professionali (inquadramento finale)	Ore complessive formazione professionalizzante	Durata apprendistato																				
2° livello	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 200 ore)	36 mesi																				
3° livello	210	36 mesi																				
4° livello	180	36 mesi																				
5° livello	160	36 mesi																				
6° livello	120	24 mesi																				

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

Attività formativa	Tabella B				
	Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato	Ore complessive formazione professionalizzante
	Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 (3° livello)
			specialista di gastronomia, macelleria, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria	42 mesi	200 (4° livello)
	Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	estimatore nelle aziende di arte e antichità disegnatore tecnico figurista vetrinista	48 mesi	340 ore (2° livello) 280 ore (3° livello)
	Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Addetto manutenzione	48 mesi	280 ore (3° livello)
			Addetto assistenza	48 mesi	340 ore (2° livello) 280 ore (3° livello)
		Addetto logistica/gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food	48 mesi	280 ore (3° livello)

## DURATA E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Inquadramento finale	Durata totale	Primo periodo		Secondo periodo	
		Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico
2°	48	24	4°	24	3°
2°	36	18	4°	18	3°
3°	48	24	5°	24	4°
3°	36	18	5°	18	4°
4°	42	21	6°	21	5°
4°	36	18	6°	18	5°
5°	36	18	7°	18	6°
6°	24	12	7°	12	7°

### Note

La durata si intende in mesi.

Il trattamento economico durante i due periodi si intende quello corrispondente al livello d'inquadramento indicato.

L'apprendistato con durata superiore a 36 mesi è consentito limitatamente ai profili e alle mansioni indicate nella Tabella B della sezione "Attività formative".

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## BILATERALITÀ

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo FONTE			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,55%	0,55%	50%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,55%	0,55%	100%
Note			
<p>La quota del 50% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo.</p> <p>La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.</p> <p>All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 15,50 euro, dei quali 3,62 euro a carico del lavoratore e 11,88 euro a carico del datore di lavoro.</p> <p>Sono interessati all'iscrizione al FON.TE sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a tre mesi.</p> <p>Per gli apprendisti, la quota a carico del datore di lavoro è pari all'1,05%.</p>			

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Cassa Sanitaria QUAS		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Quadri	350,00 euro	56,00 euro
Note		
<p>Gli importi sopra indicati si intendono quale contribuzione annua.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità.</p>		

Contribuzione Cassa Sanitaria EST		
Quota iscrizione		
Data iscrizione dell'azienda	Una tantum all'iscrizione dipendente	
Fino al 28 febbraio 2011	Nessun importo una tantum è dovuto per i lavoratori assunti dal 1° marzo 2011, sia se già iscritti al Fondo EST, sia se nuovi iscritti.	
Dal 1° marzo 2011	30,00 euro per ciascun lavoratore in forza il primo giorno del mese di iscrizione dell'azienda (ad esclusione dei lavoratori già iscritti ad EST). Nessun importo è dovuto per le successive assunzioni.	
Contribuzione ordinaria		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Tutti i lavoratori	10,00	2,00
Note		
Gli importi sopra indicati si intendono quale contribuzione mensile, per 12 mensilità. L'azienda che omette il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità.		

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi della retribuzione tabellare risultano i seguenti (alla luce dell'allineamento effettuato con l'Accordo 10 settembre 2019):

Livello	Contingenza + EDR	Minimo contrattuale dal 01/01/2020
Q	540,37	1.896,64
I	537,52	1.708,49
II	532,54	1.477,84
III	527,90	1.263,15
IV	524,22	1.092,46
V	521,94	987,01
VI	519,76	886,11
VII	517,51	758,64

I lavoratori inquadrati al livello Q hanno diritto ad un'indennità di funzione pari a 260,77 euro mensili, per 14 mensilità.

I lavoratori inquadrati al livello VII hanno diritto ad un superminimo collettivo pari a 5,16 euro mensili, per 14 mensilità.

Tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello, hanno inoltre diritto ad un importo mensile, per 14 mensilità, pari a 2,07 euro a titolo di "Terzo elemento", che può essere innalzato dalla contrattazione collettiva territoriale.

### OPERATORI DI VENDITA

Categoria	Contingenza + EDR	Minimo contrattuale dal 01/01/2020
I	530,04	1.031,24
II	526,11	864,18