

**TERZIARIO – Confcommercio**

Decorrenza: 1° gennaio 2011 – Scadenza: 31 dicembre 2013

**Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 26 febbraio 2011 (\*) al c.c.n.l. 18 luglio 2008 (\*\*) per i dipendenti delle aziende del terziario di mercato – distribuzione e servizi – (\*\*\*) aderenti alla Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle p.m.i.**

(\*) *Ratificato, con modifiche, in data 6 aprile 2011.*

(\*\*) *Integrato dagli accordi 14 dicembre 2011, 24 marzo 2012 e dai protocolli 19 aprile 2012 e 25 febbraio 2013 in materia di apprendistato, dall'accordo 19 dicembre 2012 sui contratti a termine.*

(\*\*\*) *Il c.c.n.l. del settore terziario si applica anche ai dipendenti da: agenzie di scommesse, agenti immobiliari aderenti alla FIMAA, call centers in outsourcing, aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta, aziende che svolgono attività di importazione di prodotti ortofrutticoli aderenti ad Anipo.*

**DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO****ASSUNZIONE****Classificazione del personale**

I lavoratori sono classificati in 7 livelli (8 livelli retributivi), secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri; gli operatori di vendita sono classificati in 2 categorie.

Gli operai sono inseriti nei livelli dal 3° al 7° (3° = operai specializzati provetti; 4° = operai specializzati; 5° = operai qualificati; 6° e 7° = operai comuni); gli impiegati dal 1° al 5° (1° = impiegati con funzioni direttive; 2° e 3° = impiegati di concetto; 4° e 5° = impiegati d'ordine).

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

**Quadri**

Lavoratori che svolgano 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° Livello**

Impiegati: 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° Livello**

Impiegati: 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° Livello**

Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza.

Operai: 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.

**4° Livello**

Impiegati: lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari.

Operai: lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

**5° Livello**

Impiegati e operai: lavoratori che eseguono lavori qualificati per i quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque conseguite (\*).

**6° Livello**

Operai: lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

**7° Livello**

Operai: lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

(\*) 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.

**Operatori di vendita:****1ª Categoria**

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 Categoria**

Impiegato d'ordine con l'incarico di collocare gli articoli trattati dall'azienda, anche quando provvedano contemporaneamente 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).

**Agenzie di scommesse**

Sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli dal 1° al 5°.

**Attività ausiliarie, soste e parcheggi**

Sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli dal 1° al 6°.

**Ortofrutticoli – Anipo**

Sono previsti profili professionali specifici nei livelli dal 3° al 6°.

**Call center in outsourcing**

Sono previsti profili professionali specifici inseriti in tutti i livelli della classificazione con la sola eccezione dei quadri.

**Agenti immobiliari (F.i.m.a.a.)**

Sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli quadro, 1°, 2°, 3°, 4° e 5°.

**Settore del terziario avanzato**

Figure professionali proprie del terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy), previste dal verbale 14 giugno 2006, sono inserite nei livelli da Q a 5.

**Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Livelli	Durata
Q e 1°	6 mesi
2°, 3°, 4° e 5°	60 giorni
6° e 7°	45 giorni
Operatori vendita	60 giorni

**Nota alla tabella**

- Durata: giorni di calendario per i quadri ed i lavoratori di 1° livello; giorni di lavoro effettivo per gli altri livelli e per gli operatori di vendita.

**Anzianità di servizio**

A tutti gli effetti contrattuali (con esclusione della normativa relativa agli scatti di anzianità), le frazioni di anno sono computate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese (di calendario) superiori o uguali a 15 giorni.

**MANSIONI**

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 3 mesi (6 mesi per il passaggio alla qualifica di quadro).

**RETRIBUZIONE****Definizione**

Agli effetti contrattuali la normale retribuzione è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata, indennità di contingenza, terzo elemento nazionale o provinciale, scatti di anzianità, altri elementi individuati dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione di fatto è costituita, oltre che dagli elementi di cui sopra, dagli elementi retributivi a carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni altro elemento espressamente escluso dal c.c.n.l. ai fini del calcolo degli istituti contrattuali o ai fini contributivi a norma di legge.

**Operatori di vendita:** la retribuzione di fatto è costituita dalla media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica (ovvero nel minor periodo di servizio prestato).

**Retribuzione mensile****Quota oraria e giornaliera**

Il divisore per ottenere la quota giornaliera è 26, quelli per ottenere le quote orarie sono:

Divisore	Orario settimanale (ore)
168	40
182	42
195	45

**Minimi tabellari**

I valori riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 31 dicembre 2010

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.599,76	540,37	250,77	2,07
1°	1.441,07	537,52	—	2,07
2°	1.246,52	532,54	—	2,07
3°	1.065,44	527,90	—	2,07
4°	921,46	524,22	—	2,07
5°	832,50	521,94	—	2,07
6°	747,41	519,76	—	2,07
7°	645,05	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	869,83	530,04	—	—
Op. di vendita 2	728,66	526,11	—	—

Dal 1° gennaio 2011

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.617,12	540,37	250,77	2,07
1°	1.456,71	537,52	—	2,07
2°	1.260,05	532,54	—	2,07
3°	1.077,00	527,90	—	2,07
4°	931,46	524,22	—	2,07
5°	841,53	521,94	—	2,07
6°	755,51	519,76	—	2,07
7°	651,99	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	879,27	530,04	—	—
Op. di vendita 2	736,58	526,11	—	—

Dal 1° settembre 2011

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.639,69	540,37	250,77	2,07
1°	1.477,04	537,52	—	2,07
2°	1.277,64	532,54	—	2,07
3°	1.092,03	527,90	—	2,07
4°	944,46	524,22	—	2,07
5°	853,28	521,94	—	2,07
6°	766,05	519,76	—	2,07
7°	661,02	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	891,55	530,04	—	—
Op. di vendita 2	746,88	526,11	—	—

Dal 1° aprile 2012

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.665,73	540,37	250,77	2,07
1°	1.500,50	537,52	—	2,07
2°	1.297,93	532,54	—	2,07
3°	1.109,37	527,90	—	2,07
4°	959,46	524,22	—	2,07
5°	866,83	521,94	—	2,07
6°	778,22	519,76	—	2,07
7°	671,44	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	905,71	530,04	—	—
Op. di vendita 2	758,76	526,11	—	—

Dal 1° ottobre 2012

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.693,51	540,37	250,77	2,07
1°	1.525,52	537,52	—	2,07
2°	1.319,57	532,54	—	2,07
3°	1.127,87	527,90	—	2,07
4°	975,46	524,22	—	2,07
5°	881,28	521,94	—	2,07
6°	791,20	519,76	—	2,07
7°	682,54	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	920,81	530,04	—	—
Op. di vendita 2	771,44	526,11	—	—

Dal 1° gennaio 2013

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.693,51	540,37	260,77	2,07
1°	1.525,52	537,52	—	2,07
2°	1.319,57	532,54	—	2,07
3°	1.127,87	527,90	—	2,07
4°	975,46	524,22	—	2,07
5°	881,28	521,94	—	2,07
6°	791,20	519,76	—	2,07
7°	682,54	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	920,81	530,04	—	—
Op. di vendita 2	771,44	526,11	—	—

Dal 1° aprile 2013

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.721,29	540,37	260,77	2,07
1°	1.550,54	537,52	—	2,07
2°	1.341,21	532,54	—	2,07
3°	1.146,37	527,90	—	2,07
4°	991,46	524,22	—	2,07
5°	895,73	521,94	—	2,07
6°	804,18	519,76	—	2,07
7°	693,64	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	935,91	530,04	—	—
Op. di vendita 2	784,12	526,11	—	—

Dal 1° ottobre 2013

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento
1°Q	1.749,07	540,37	260,77	2,07
1°	1.575,56	537,52	—	2,07
2°	1.362,85	532,54	—	2,07
3°	1.164,87	527,90	—	2,07
4°	1.007,46	524,22	—	2,07
5°	910,18	521,94	—	2,07
6°	817,16	519,76	—	2,07
7°	704,74	517,51	—	2,07
Op. di vendita 1	951,01	530,04	—	—
Op. di vendita 2	796,80	526,11	—	—

**Note alle tabelle**

– Liv. 7: gli importi indicati a titolo di minimo sono comprensivi di € 5,16 spettanti a titolo di superminimo collettivo di categoria.

– Indennità di funzione: viene erogata per 14 mensilità ed è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul c.c.n.l.

– Indennità di contingenza: comprende l'E.d.r. confederale di € 10,33 spettante per 13 mensilità ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992.

– Terzo elemento: importo spettante in assenza di contrattazione integrativa provinciale. I terzi elementi provinciali in atto al 30 giugno 1973 (già congelati per effetto del c.c.n.l. 21 novembre 1973) rimangono congelati a titolo di elemento collettivo e vengono corrisposti anche ai nuovi assunti.

**Assorbimenti**

Nel caso di aumento dei minimi tabellari, gli aumenti di merito concessi dall'azienda e gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti.

Gli aumenti corrisposti ad altro titolo, erogati dalle aziende indipendentemente da previsioni contrattuali possono essere assorbiti in tutto o in parte, nel caso di aumento tabellare, solo se l'assorbimento è stato previsto a livello sindacale o espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del c.c.n.l.

**Elemento economico di garanzia**

Ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai lavoratori in inserimento in forza al 31 ottobre 2013, iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, verrà erogato, con la retribuzione di

novembre 2013, un elemento economico di garanzia, nei seguenti importi:

Aziende	Importi				
	Liv. 1°Q, 1° e 2°	Liv. 3° e 4°	Liv. 5°, 6° e 7°	Op. vendita 1	Op. vendita 2
Fino a 10 dipendenti	115,00	100,00	85,00	90,00	70,00
Da 11 dipendenti	140,00	125,00	110,00	115,00	95,00

L'importo sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2011–31 ottobre 2013 (\*) ed ai lavoratori a tempo parziale sarà corrisposto con criteri di proporzionalità.

L'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l., erogato dopo il 1° gennaio 2011.

L'elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, e non incide sul t.f.r.

(\*) 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.

**Elemento distinto della retribuzione**

L'azienda che ometta il versamento del contributo in favore dell'Ente bilaterale territoriale (fissato nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, su paga base e indennità di contingenza) è tenuta a corrispondere – per 14 mensilità – al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,10% di minimo di retribuzione e indennità di contingenza. Tale E.d.r. non è utile agli effetti di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.

Dal mese di maggio 2011, l'E.d.r. è elevato allo 0,30% di paga base e contingenza, rientra nella retribuzione di fatto, è utile agli effetti degli istituti legali e contrattuali e rientra nella base di computo del t.f.r.

**Arretrati**

Gli arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza al 26 febbraio 2011 con la retribuzione di marzo 2011.

**Minimi tabellari – Settore Ortofrutticoli ANIPO**

I valori riportati sono riferiti a mese.

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Q	1.005,32	540,37	180,77
1	905,59	537,52	—
2	783,34	532,54	—
3	669,54	527,90	—
4	579,06	524,22	—
5	523,17	521,94	—
6	469,69	519,76	—
7	402,13	517,51	—

**Note alla tabella**

– E.d.r. confederale: l'importo di € 10,33 spettante per 13 mensilità ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992, è conglobato nell'ex indennità di contingenza.

– Liv. 7: va corrisposto un importo di € 5,16 a titolo di superminimo collettivo di categoria.

**Addetti ai call centers**

Fino al 31 dicembre 2010

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.320,89	2,07
1°	1.978,58	2,07
2°	1.779,07	2,07
3°	1.593,34	2,07
4°	1.445,32	2,07
5°	1.354,45	2,07
6°	1.267,16	2,07
7°	1.162,56	2,07

Dal 1° gennaio 2011

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.338,25	2,07
1°	1.994,22	2,07
2°	1.792,60	2,07
3°	1.604,90	2,07
4°	1.455,32	2,07
5°	1.363,48	2,07
6°	1.275,26	2,07
7°	1.169,50	2,07

Dal 1° settembre 2011

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.360,82	2,07
1°	2.014,55	2,07
2°	1.810,19	2,07
3°	1.619,93	2,07
4°	1.468,32	2,07
5°	1.375,23	2,07
6°	1.285,80	2,07
7°	1.178,53	2,07

Dal 1° aprile 2012

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.386,86	2,07
1°	2.038,01	2,07
2°	1.830,48	2,07
3°	1.637,27	2,07
4°	1.483,32	2,07
5°	1.388,78	2,07
6°	1.297,97	2,07
7°	1.188,95	2,07

Dal 1° ottobre 2012

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.414,64	2,07
1°	2.063,03	2,07
2°	1.852,12	2,07
3°	1.655,77	2,07
4°	1.499,32	2,07
5°	1.403,23	2,07
6°	1.310,95	2,07
7°	1.200,05	2,07

Dal 1° aprile 2013

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.442,42	2,07
1°	2.088,05	2,07
2°	1.873,76	2,07
3°	1.674,27	2,07
4°	1.515,32	2,07
5°	1.417,68	2,07
6°	1.323,93	2,07
7°	1.211,15	2,07

Dal 1° ottobre 2013

Livello	Minimo	Terzo elemento
Q	2.470,20	2,07
1°	2.113,07	2,07
2°	1.895,40	2,07
3°	1.692,77	2,07
4°	1.531,32	2,07
5°	1.432,13	2,07
6°	1.336,91	2,07
7°	1.222,25	2,07

**Nota alle tabelle**

- Minimi tabellari: gli importi riportati in tabella sono stati ricavati redazionalmente sulla base degli aumenti stabiliti dall'ipotesi di accordo 26 febbraio 2011.

**Salario incentivante**

Per gli addetti ai call centers inseriti al 6° livello che in via prevalente e continuativa (per almeno il 70% della loro attività) si occupano delle campagne di outbound (chiamate telefoniche in uscita) con compiti di promozione, vendita, telemarketing, presa appuntamenti ecc., il salario è composto da una parte variabile - aggiuntiva alla parte fissa tabellare - fino ad un massimo del 15% di questa.

Accordi per una diversa entità del variabile potranno essere presi in sede di contrattazione aziendale.

La parte variabile tiene conto dei risultati di produttività del gruppo omogeneo di lavoro, nei seguenti termini:

- in caso di scostamento di più o meno 7,5% dalla media del gruppo si avrà un aumento del tabellare pari al 5% del livello corrispondente;

- in caso di scostamento oltre il meno 7,5% dalla media del gruppo non si avrà nessun aumento del tabellare;

- nel caso di scostamento oltre il più 7,5% dalla media del gruppo si avrà un aumento del tabellare pari al 15% del livello corrispondente.

Nei periodi della durata di almeno un mese in cui, all'interno dell'azienda, non ci fossero campagne outbound in essere, agli operatori sarà riconosciuta un'indennità forfettaria pari al 5% della paga base ed essi potranno essere adibiti a mansioni diverse dall'outbound telefonico e spostati nel settore inbound telefonico (chiamate in ingresso) o in altre attività presenti in quel momento in azienda (ad esempio attività di back office). Dopo 30 mesi di inserimento in questa area gli addetti saranno inquadrati automaticamente al 5° livello.

Al passaggio automatico al 5° livello decade l'automatismo del salario incentivante.

**Agenzie di scommesse - 2° livello**

Ai dipendenti da agenzie di scommesse inquadrati nel 2° livello con qualifica di responsabile di agenzia ed assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, spetta, a decorrere da tale data, un superminimo ad personam - avente natura di retribuzione di fatto e non assorbibile da alcun istituto legale o contrattuale - pari a € 41,32.

**Personale addetto alla vendita**

Al personale addetto alla vendita e retribuito in tutto o in parte a provvigione deve essere garantita una media mensile, riferita ad un periodo non eccedente l'anno, superiore almeno del 5% alla paga base conglobata prevista per la generalità dei lavoratori.

(segue nella II parte)

## TERZIARIO - Confcommercio

### (II parte)

#### Aumenti periodici di anzianità

Per ciascun triennio di servizio prestato (\*), fino ad un massimo di 10, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

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

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

L'importo relativo agli scatti maturati fino al 1° luglio 1973 rimane congelato in cifra. L'importo relativo agli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 viene invece ricalcolato in occasione della maturazione di ogni nuovo scatto.

Gli scatti non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa; analogamente, gli scatti non possono assorbire l'importo dell'assegno ad personam attribuito per compensare la differenza retributiva derivante dal passaggio a livello superiore.

(\*) Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

- dalla data di assunzione, per tutto il personale assunto a partire dal 1° aprile 1987;
- dal 1° aprile 1987, per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non aveva ancora compiuto il 21° anno di età;
- dal 21° anno di età, per tutto il personale assunto antecedentemente al 1° aprile 1987 e che a tale data aveva già compiuto il 21° anno di età.

**Operatori di vendita:** per ciascun triennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 10, (\*) ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure mensili: 1ª categoria € 15,50; 2ª categoria € 14,46.

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

L'importo degli scatti maturati al 31 marzo 1983 rimane congelato in cifra, mentre l'importo degli scatti maturati successivamente viene rivalutato in base ai valori in vigore al momento della maturazione di ogni nuovo scatto.

(\*) Ai fini della maturazione degli scatti l'anzianità di servizio decorre:

- dalla data di assunzione, per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 1995;
- dal 1° giugno 1995, per tutti i lavoratori assunti antecedentemente e che a tale data non avevano ancora compiuto il 21° anno di età;
- dal 21° anno di età, per tutti i lavoratori assunti antecedentemente al 1° giugno 1995 e che a tale data avevano compiuto il 21° anno di età.

#### Settore Ortofrutticoli ANIPO

Ai dipendenti vanno corrisposti gli importi previsti dal settore terziario, senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

**Agenzie di scommesse - Lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2000**

Per ogni biennio di servizio prestato - fino ad un massimo di 6 - ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle misure di seguito indicate, in relazione al livello di inquadramento attribuito in applicazione del c.c.n.l. 10 gennaio 1996 per i dirigenti da agenzie ippiche:

Livelli	Importi
5	43,90
4	38,73
3	35,12
2	33,57
1	30,99

Gli aumenti decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio.

Il passaggio di livello non comporta la rivalutazione degli scatti già maturati.

Gli aumenti periodici maturati fino al 30 settembre 1988 sono congelati in misura pari al 5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza vigenti al momento della maturazione dei singoli aumenti.

#### Elementi retributivi ultramensili

##### Mensilità aggiuntive

###### Tredicesima mensilità

Va corrisposta in coincidenza con la vigilia di Natale, nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive comprende la media delle provvigioni maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

###### Quattordicesima mensilità

Va corrisposta entro il 1° luglio ed è commisurata alla retribuzione mensile di fatto in atto al precedente 30 giugno.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità i lavoratori che già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima; nel caso in cui la parte di retribuzione oltre la tredicesima non raggiunga l'importo della quattordicesima, andrà erogata la differenza fino a concorrenza di quest'ultima. Non possono essere assorbite nella quattordicesima mensilità le gratifiche, le indennità o i premi erogati a titolo di merito.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la quattordicesima mensilità viene calcolata sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel minor periodo di servizio prestato.

###### Norme comuni

Nei casi di servizio prestato inferiore all'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (a questi fini, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero).

##### Premi legati alla produttività

Nelle aziende che occupano oltre 7 operatori di vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dal c.c.n.l. 5 marzo 1975.

Tale premio è assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

##### Indennità variabili

###### Indennità di cassa

Spetta al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori in misura pari al 5% della paga base conglobata.

###### Indennità di reperibilità

###### Attività ausiliarie, sosta e parcheggi

Al personale del settore sosta e parcheggi al quale è richiesta la reperibilità spetta un'indennità nelle seguenti misure:

- € 7,75 per ogni giornata feriali di reperibilità;
- € 10,33 per ogni giornata festiva - o di riposo legale - di reperibilità.

L'effettiva prestazione svolta viene retribuita come lavoro straordinario.

Le modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità devono essere definite a livello aziendale.

#### *Addetti ai call center*

Ai lavoratori dei call centers addetti a sistemi di sicurezza, a presidi di impianti tecnologici, al servizio automatizzato all'utenza, ai supervisori di sistemi, nonché agli operatori base e specializzati che operino su servizi i cui presidi notturni e festivi non superino le 2 unità, spettano:

- € 15,00, ragguagliati ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 7,50;
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento, con decorrenza dal momento della chiamata, con un minimo di € 9,00.

#### *Information and Communication Technology (ICT)*

Le Parti si sono riservate di disciplinare l'istituto.

#### **Vitto e alloggio**

In carenza di norme contenute nei contratti integrativi provinciali, i valori (% della retribuzione di fatto) del vitto e dell'alloggio sono così stabiliti:

Tipologie	%
vitto e alloggio	50
vitto (due pasti)	33,3
vitto (un pasto)	25
alloggio	20

#### **Rischio macchina - Operatori di vendita**

Le riparazioni per danni colposi provocati dagli operatori durante lo svolgimento della prestazione sono a carico del datore di lavoro nella misura dell'80% con un massimale di € 3.000,00, fermo restando l'accogliamento al lavoratore della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro.

#### **DURATA DELLA PRESTAZIONE**

##### *Orario giornaliero e settimanale*

#### **Orario normale**

L'azienda può ricorrere, anche per singole unità produttive e previa comunicazione al personale entro il 30 novembre di ciascun anno con effetto dal 1° gennaio successivo, alle seguenti forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale:

- 40 ore settimanali, con la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e di un'ulteriore mezza giornata a turno; (nelle aziende non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali l'orario era distribuito su 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti);
- 40 ore settimanali, con utilizzo del regime di flessibilità;
- 39 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 36 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro;
- 38 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 72 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro (56 ore) ed ex festività (16 delle 32 ore).

La durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; in sede di contrattazione integrativa territoriale o aziendale, tuttavia, tale periodo può essere elevato fino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, sia territoriale che aziendale, possono essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

In attesa della relativa regolamentazione e fatte salve le ipotesi già convenute nel secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;

- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;

- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare infine accordi sui turni o sui nastri orari.

#### *Gestori di impianti distribuzione carburante*

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante l'orario è di 45 ore settimanali (42 ore per le aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione).

L'orario di lavoro settimanale per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali è pari a 40 ore. Tale orario si realizza mediante l'assorbimento di 24 delle 56 ore di permessi retribuiti attribuite a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro per le aziende fino a 15 dipendenti.

#### *Attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini*

Per le aziende esercenti l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, nei magazzini a prezzo unico, nei supermercati alimentari, nei "cash & carry" e negli ipermercati, nonché per le catene di discount con più di 400 dipendenti, l'orario medio di lavoro settimanale sarà pari a 38 ore e verrà realizzato mediante l'assorbimento delle 72 ore di permessi retribuiti previste per le aziende con più di 15 dipendenti.

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

#### *Agenti immobiliari (F.i.m.a.a.)*

L'orario normale è di 40 ore settimanali, distribuito su 5 o 6 giorni.

L'orario settimanale su 5 giorni di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore (dal lunedì al venerdì); in caso di orario settimanale su 6 giorni, la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 del sabato.

L'interruzione dell'orario giornaliero non dev'essere inferiore ad un'ora.

In caso di comando presso altra sede, l'orario di lavoro inizia sul posto indicato e cessa tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è necessario al lavoratore per raggiungere la normale sede.

Nelle località di interesse turistico, a vocazione turistica ed in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa domenicale, fermo restando il riposo compensativo, il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari al 10% della paga base conglobata, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

#### *Addetti ai call center*

L'orario di lavoro può essere continuato, ovvero spezzato in due periodi ciascuno dei quali di durata non inferiore a 3 ore e con un intervallo non superiore a 4 ore. Non si considera orario in tutto quello compresi tra le 8:00 e le 23:00; in caso di turnazioni, l'intervallo tra due turni non può essere inferiore a 11 ore.

**Addetti a mansioni discontinue:** per custodi, guardiani diurni o notturni, portieri, personale addetto alla estinzione degli incendi, uscieri, personale addetto al carico e allo scarico, commessi di negozio nei comuni fino a 5.000 abitanti, personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi, personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento, l'orario normale è di 45 ore settimanali.

**Operatori di vendita:** la prestazione lavorativa è distribuita su 5 giorni alla settimana ovvero su 4 giorni interi e 2 mezzogiornate.

La determinazione dei riposi relativi alle due mezzogiornate è concordata in sede aziendale, tenendo conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezzogiornate di cui sopra è concesso nei periodi dell'anno in cui non ricorrono tali esigenze.

#### **Riduzione annua**

Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, i lavoratori (anche quadri o con funzioni direttive) hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro pari a 56 ore annue (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti) (\*) e viene fruita mediante concessione di corrispondenti permessi retribuiti individuali in gruppi di 4 o 8 ore ciascuno.

Per i lavoratori iscritti nel libro unico successivamente al 1° marzo 2011, fermi restando i permessi per ex festività, i permessi saranno riconosciuti nella misura del 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e nella misura del 100% decorsi 4 anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, di inserimento o a termine, i 48 mesi decorrono dalla data di prima assunzione (considerando i periodi di iscrizione nel libro unico successivi al 1° marzo 2011), indipendentemente dalla durata dei suddetti contratti.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, i permessi di cui sopra vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (sono esclusi a tal fine i periodi di assenza dal lavoro per i quali non è dovuta retribuzione a carico dell'azienda: servizio militare di leva e richiamo alle armi, congedo di maternità anticipato o prolungato, congedi parentali, permessi e aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, malattia e infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

(\*) Per gli apprendisti è prevista una diversa modalità di fruizione della riduzione di orario (vd. *infra* par. Apprendistato).

**Operatori di vendita:** oltre ai permessi previsti in sostituzione delle ex festività, spettano 9 giornate annue di ulteriori permessi retribuiti.

Tali permessi vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato e, se non goduti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

#### Agenzie di scommesse

La riduzione dell'orario di lavoro prevista per la generalità dei lavoratori si applica anche ai dipendenti delle agenzie di scommesse assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, che già usufruivano di una riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 120 ore. A tali lavoratori deve essere tuttavia corrisposto un assegno "ad personam", con natura di retribuzione di fatto (non assorbibile da nessun istituto legale o contrattuale), di importo pari alla riduzione in termini monetari della differenza tra le 120 ore di cui sopra ed il nuovo monte ore.

#### Addetti ai call centers

Per gli addetti ai call centers i permessi retribuiti spettano in misura pari a:

- 88 ore, nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- 104 ore, nelle aziende oltre i 15 dipendenti.

#### Lavoro straordinario

È considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale. È previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite, in aggiunta alla retribuzione di fatto, le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro né con quelle per lavoro notturno), da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione per lavoro straordinario viene computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di lavoro prestato, se inferiore.

Tipologia	%
straordinario:	
- dalla 41 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup>	15
- oltre la 48 <sup>a</sup> ora settimanale	20
straordinario festivo o domenicale	30
straordinario notturno (non in turni)	50

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, sono retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

#### Agenti immobiliari (F.i.m.a.a.)

Per lavoro straordinario deve intendersi quello svolto oltre il normale orario di lavoro nel limite di 200 ore annue.

Il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

Lavoro straordinario	%
feriale	15
festivo	30
notturno (dalle ore 22 alle 6)	30
notturno festivo	50

#### Addetti ai call centers

Superate le 50 ore di straordinario, per le ore eccedenti, spetta un corrispondente riposo compensativo retribuito, da usufruire inderogabilmente entro il 30 aprile successivo all'anno di maturazione o alla cessazione del rapporto di lavoro, se anteriore alla suddetta data.

La maggiorazione viene pagata entro il mese successivo a quello di effettuazione del lavoro straordinario.

**Personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa:** i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale hanno diritto al seguente trattamento per le prestazioni lavorative in orario straordinario notturno o festivo:

- per le ore straordinarie notturne (non comprese in turni regolari di servizio): oltre alla quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione;
- per le ore straordinarie festive: oltre alla quota oraria della retribuzione di fatto, la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

#### Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita, in aggiunta alla retribuzione di fatto, la maggiorazione percentuale (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario) del 15%, da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

Tale maggiorazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la stessa funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

#### Addetti ai call centers

Qualora il lavoro ordinario notturno sia prestato per un numero di ore non inferiore a 4, spetta la maggiorazione del 15% della retribuzione di fatto, fermo restando che la maggiorazione minima non può essere inferiore a € 15,00.

La maggiorazione per lavoro notturno spetta inoltre ai lavoratori il cui turno comprende anche l'orario tra le ore 23 e le ore 8 con l'effettuazione di lavoro per almeno 2 ore in questo arco di tempo.

#### Lavoro festivo

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sono compensate come lavoro straordinario festivo.

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa (i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale) ha diritto, per le ore prestate di domenica, alla sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

#### Lavoro domenicale

Per migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende, la contrattazione territoriale o aziendale può concordare diverse modalità di attuazione del riposo settimanale per tutto il personale.

In attesa della realizzazione di detta contrattazione - ferme restando eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del c.c.n.l. 18 luglio 2008 - trova applicazione la disciplina che segue, che sarà vigente fino al rinnovo del c.c.n.l.

#### Lavoratori con riposo settimanale di domenica

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione integrativa sul lavoro domenicale, le aziende hanno facoltà di organizzare, per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. n. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

Non sono tenuti ad assicurare le prestazioni suddette, salvo ulteriori ipotesi concordate nel 2° livello di contrattazione:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Ai lavoratori con tale regime di orario che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, viene riconosciuta la sola maggiorazione del 30% (omnicomprensiva e non cumulabile) sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica.

Lavoratori con riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, ai lavoratori - anche part-time - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, viene riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica, la sola maggiorazione del 30% (omnicomprensiva e non cumulabile) sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le maggiorazioni di cui sopra sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto, nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica trovano applicazione le maggiorazioni per lavoro straordinario.

#### **Flessibilità**

È prevista la possibilità di realizzare diversi regimi di orario rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. I limiti indicati possono essere superati con accordi integrativi, fino ad un massimo di 48 ore settimanali per 24 settimane.

Ai lavoratori con orario di 40 ore settimanali cui si applica tale flessibilità sono riconosciute ulteriori 8 ore di permesso per riduzione annua di orario.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

È prevista la possibilità di realizzare, previo confronto a livello aziendale, ulteriori regimi di flessibilità rispetto a quello suesposto, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 16 settimane, ovvero di 24, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento;

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive viene riconosciuta, nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, da godere per il 50% collettivamente, in base al programma di flessibilità, e per il restante 50% sotto forma di riposi compensativi individuali, in gruppi di 4 o 8 ore, secondo il meccanismo della banca ore.

In particolare, il godimento dei riposi compensativi individuali non potrà aver luogo nei mesi di luglio, agosto e dicembre e non potrà interessare contemporaneamente più del 10% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva (5% per la giornata di sabato o quella di maggior intensità lavorativa nell'arco della settimana). Nelle unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, i riposi saranno fruiti individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. Diverse modalità di fruizione potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello. Le eventuali ore di riposo non godute verranno liquidate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti orari per quest'ultimo previsti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi concessi a fronte della flessibilità d'orario non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione d'orario, permessi e ferie (fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità).

In caso di ricorso ai predetti regimi di orario plurisetimanale il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

#### **Agenti immobiliari (F.i.m.a.a.)**

Le singole strutture lavorative possono realizzare regimi di flessibilità, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento;

- superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive viene riconosciuta, nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, da godere con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito (v. paragrafo Orario normale).

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

Le eventuali ore di riposo non godute verranno liquidate, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, entro il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Tali ore non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione d'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

#### **Addetti ai call centers**

L'azienda può realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica la flessibilità spetta un incremento del monte annuo di permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Limitatamente ad un numero di dipendenti non superiore al 40% del personale può essere superato l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 12 settimane, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali.

Ai lavoratori cui si applica tale flessibilità spetta un incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconosce ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno (\*) ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale (ove le ore da recuperare nella settimana siano 4, queste saranno fruiti raggruppate in mezza giornata).

Il 50% delle ore da recuperare viene articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% viene contabilizzato nella banca ore ed utilizzato con riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Nel caso di ricorso a regime di orario plurisetimanale, il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

(\*) Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

(segue nella III parte)

## TERZIARIO - Confcommercio

## (III parte)

**Riposo settimanale**

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale sono retribuite con la sola maggiorazione del 30% da calcolare sulla normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore al riposo compensativo nel giorno successivo.

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che effettuino il riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, per le ore di lavoro ordinario prestato di domenica spetta la sola maggiorazione del 10% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione. La maggiorazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la stessa funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Tale maggiorazione è elevata al 20% per i dipendenti da agenzie di scommesse, da aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta e per gli addetti ai call centers.

**Operatori di vendita:** l'operatore di vendita che, per ragioni di dislocazione del lavoro, non possa recarsi in famiglia per oltre un mese, ha diritto ad una licenza corrispondente ai giorni di riposo non goduti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese dell'azienda.

**Festività**

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove si svolge il lavoro.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica al lavoratore viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione di fatto.

**Ex festività**

In sostituzione delle 4 festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985 vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.

Tali permessi vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato e, se non goduti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

**Ferie**

La durata del periodo annuale di ferie è di 26 giorni lavorativi. Agli effetti delle ferie si computano i giorni dal lunedì al sabato.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che intenda effettuare un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco di un biennio.

Nel caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato (se inferiore all'anno).

Il periodo di ferie è di norma, e salvo particolari esigenze aziendali, fissato tra maggio e ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, e quelle di raccolta e salatura di pelli grezze fresche, che possono fissarlo in ogni periodo dell'anno.

Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi.

Per i lavoratori retribuiti a provvigione la retribuzione per il periodo feriale comprende la media delle provvigioni percepite nello stesso periodo dai colleghi del negozio o reparto; nelle aziende con un solo dipendente in caso di ferie collettive viene considerata la media delle provvigioni percepite negli ultimi 12 mesi (o nel minor periodo di servizio prestato) dal singolo lavoratore. Se il dipendente in ferie è sostituito da un altro lavoratore estraneo al reparto, ha diritto ad una quota di provvigioni pari a quella spettante al sostituto.

L'indennità sostitutiva per ogni giornata di ferie non godute è ragguagliata a 1/26 della retribuzione mensile di fatto.

Il decorso delle ferie è interrotto in caso di sopravvenuta malattia riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo stesso.

**Agenzie di scommesse**

Per i lavoratori assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000, il periodo annuale di ferie è pari a 30 giorni lavorativi.

**LUOGO DELLA PRESTAZIONE****Trasferta**

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, spetta una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di fatto. La diaria è ridotta di 1/3 se la trasferta non comporta pernottamento fuori sede; per le missioni di durata superiore a un mese o quando le mansioni del lavoratore comportino viaggi abituali la diaria è ridotta del 10%.

In alternativa alla diaria il datore di lavoro può effettuare il rimborso di tutte le spese a piè di lista.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni in servizio extra-urbano è corrisposta, in sostituzione della diaria, un'indennità di trasferta commisurata alle seguenti aliquote della retribuzione giornaliera di fatto:

Ore di assenza	%
da 9 a 11	50
da 11 a 16	80
da 16 a 24	120

Al personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili va corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida ed in sostituzione della diaria - un'indennità di trasferta forfettariamente determinata nel 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il periodo per il quale avviene la corresponsione di tale indennità non è considerato utile ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

**Operatori di vendita:** la diaria fissa ha carattere retributivo per il 50% del suo ammontare.

La diaria non è dovuta per il periodo di permanenza in sede. Peraltro al lavoratore che non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto deve essere corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio pari a 2/5 della diaria.

Se il lavoratore non ha la residenza nel luogo in cui ha sede l'azienda ha inoltre diritto al rimborso delle maggiori spese sostenute per la permanenza in sede.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore per vitto ed alloggio nell'espletamento della propria attività fuori dall'abituale sede di lavoro, sono rimborsate con un'indennità da concordarsi.

**Trasferimento**

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta al lavoratore trasferito la diaria prevista per la trasferta ovvero il rimborso a piè di lista per il tempo strettamente necessario al trasloco (fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio). La diaria spetta anche per i familiari conviventi a carico (per i figli la diaria è ridotta a 3/5).

Il trasferimento dei quadri e dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza deve essere (di norma) comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui sopra deve essere riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi (12 mesi per i quadri), il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

È prevista la possibilità di opposizione al trasferimento, per i quadri che abbiano compiuto i 55 anni, nel caso di gravi e comprovati motivi.

Il lavoratore trasferito ha diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il rientro al luogo di provenienza, purché tale rientro avvenga entro 6 mesi dal licenziamento.

**Operatori di vendita:** il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni. Oltre al rimborso per le spese di viaggio, per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta la diaria per 10 giorni all'operatore di vendita senza carico di famiglia, per 20 giorni - oltre ad un giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia.

**ASSENZE**

**Malattia**

**Conservazione del posto**

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno solare.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata r.r. entro il 180° giorno, ad un periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto. Per i lavoratori affetti da patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, i primi 60 giorni del periodo di aspettativa saranno indennizzati nella misura del 100%.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita (periodicamente documentata da specialisti del S.s.n.) il lavoratore può fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la conservazione opera nei limiti di scadenza del termine.

Il periodo di malattia è utile ai fini del computo dell'indennità sostitutiva di preavviso.

**Malattia tubercolare**

I lavoratori ricoverati hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro. Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione entro 14 mesi dalla predetta data, il diritto alla conservazione del posto permane per i 4 mesi successivi.

Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto permane per i 6 mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia dichiarata l'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.

**Trattamento economico**

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto (\*):

Durata dell'assenza	%
dal 1° al 3° giorno	100
dal 4° al 20° giorno	75
dal 21° giorno	100

A decorrere dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.

Ai fini del computo, la continuazione di malattia e la ricaduta sono considerate unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

La suddetta disposizione non si applica peraltro nelle seguenti ipotesi:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;

- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del S.s.n.;

- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Il trattamento integrativo non è dovuto se l'INPS non corrisponde l'indennità giornaliera, oppure in caso di malattia tubercolare. Se l'INPS eroga l'indennità giornaliera in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la quota non corrisposta dall'Istituto.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, i datori di lavoro possono corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

La giustificazione dell'assenza per malattia - fermo l'obbligo dell'immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro - può essere fornita dal lavoratore con comunicazione scritta (via fax, raccomandata o mail certificata) del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

(\* ) A tal fine, la quota giornaliera della retribuzione di fatto si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS.

**Operatori di vendita:** il periodo di conservazione del posto ha una durata di 8 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 6 anni e di 12 mesi per quelli con anzianità di servizio superiore.

In caso di malattie diverse, il posto è conservato fino ad un massimo di 8 mesi di assenza complessiva nell'arco dei 12 mesi precedenti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 6 anni ovvero di 12 mesi di assenza complessiva nell'arco dei 18 mesi precedenti per i lavoratori con anzianità di servizio superiore.

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
Fino al 6°	primi 5 mesi	100
	3 mesi successivi	50
oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

**Agenzie di scommesse**

I lavoratori assunti antecedentemente al 1° gennaio 2000 e con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 10 mesi e ad un trattamento economico pari al 100% della retribuzione netta, con deduzione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS.

**Infortunio sul lavoro**

**Conservazione del posto**

La durata massima del periodo di conservazione del posto per i lavoratori non in prova è di 180 giorni nell'anno solare.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata a.r. entro il 180° giorno di assenza, ad un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infornuto, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.

Tale periodo è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto, limitatamente ai primi 120 giorni.

**Trattamento economico**

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto (\*):

Durata dell'assenza	%
1° giorno	100
dal 2° al 4° giorno	60
dal 5° al 20° giorno	90
dal 21° giorno	100

Il trattamento integrativo non è dovuto se l'INAIL non corrisponde l'indennità giornaliera.

(\* ) A tal fine, la quota giornaliera della retribuzione di fatto si ottiene applicando i criteri adottati dall'INAIL.

**Operatori di vendita:** in caso di infortunio sul lavoro (o di malattia professionale) la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
Fino al 6°	primi 5 mesi	100
	3 mesi successivi	50
oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore ha inoltre diritto alla corresponsione aggiuntiva (da attuare attraverso polizze assicurative o forme equivalenti) dei seguenti importi:

- € 22.000,00 (€ 27.500,00 dal 1° giugno 2011) in caso di morte;
- € 30.000,00 (€ 37.500,00 dal 1° giugno 2011) in caso di invalidità permanente totale.

#### Maternità

Durante i primi 5 mesi di assenza le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta.

È altresì posta a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima e quattordicesima mensilità, limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria.

Il periodo di congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

#### Congedo matrimoniale

Il lavoratore non in prova ha diritto ad un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni di calendario, con decorrenza della retribuzione di fatto.

#### Diritto allo studio

##### Partecipazione a corsi

I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti - ivi compresi quelli per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, del diploma universitario o di laurea, ovvero di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute - possono usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di frequenza siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

I permessi di cui sopra possono essere utilizzati dai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione organizzati da istituti o enti pubblici.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata (nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto ai permessi è riconosciuto ad un lavoratore nel corso dell'anno).

##### Congedi per la formazione

Ai lavoratori con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda spetta, compatibilmente con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, un congedo non retribuito per la formazione 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, per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata, con arrotondamento all'unità superiore delle frazioni pari o superiori allo 0,5. Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Le richieste, che sono

accolte in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica, possono essere presentate con un preavviso di almeno:

- 30 giorni, per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni, per i congedi di durata superiore.

#### Lavoratori studenti

I lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e ad ulteriori 5 giorni di permesso retribuito (40 ore) all'anno per la preparazione agli esami.

#### Permessi

I lavoratori hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il 2° anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui sopra sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate.

#### Aspettative

Ai sensi della legge n. 53/2000, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. 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.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, il differimento o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo per gli stessi motivi.

Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi di legge o di contratto.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo, previo preavviso non inferiore a sette giorni.

**Operatori di vendita:** l'operatore al quale sia stata sospesa la patente per infrazioni commesse durante lo svolgimento dell'attività, può chiedere, per un massimo di 6 mesi, un periodo di aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto, legale o contrattuale, sempreché gli sia stato richiesto espressamente l'uso dell'automezzo per lo svolgimento delle proprie mansioni.

#### ESTINZIONE DEL RAPPORTO

##### Preavviso

##### Formalità

Il recesso dal contratto a tempo indeterminato deve essere comunicato per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento (\*).

Il licenziamento seguito entro un mese da nuova assunzione presso la stessa azienda si presume simulato (salvo prova contraria) ed è improduttivo di effetti.

(\*). Analogamente in caso di recesso dal contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine (per giusta causa).

##### Periodo

Il preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno (dalla fine o dalla metà di ciascun mese, per gli operatori di vendita) di ciascun mese ed ha la seguente durata, espressa in giorni di calendario:

#### Dimissioni

Livelli	Giorni		
	Fino a 5 anni di servizio	Dal 6° al 10° anno di servizio	Oltre il 10° anno di servizio
1Q e 1°	45	60	90
2° e 3°	20	30	45
4° e 5°	15	20	30
6° e 7°	10	15	15
Op. vendita	30	45	60

#### Licenziamento

Livelli	Giorni		
	Fino a 5 anni di servizio	Dal 6° al 10° anno di servizio	Oltre il 10° anno di servizio
1Q e 1°	60	90	120
2° e 3°	30	45	60
4° e 5°	20	30	45
6° e 7°	15	20	20
Op. vendita	30	45	60

I suddetti termini valgono anche per i lavoratori part-time.

Ai fini del preavviso sono riconosciute ai lavoratori che non ne abbiano già goduto presso altre aziende le seguenti anzianità convenzionali, cumulabili fino a 36 mesi:

- mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
- ex combattenti o ad essi equiparati che abbiano prestato servizio in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna (3 mesi per le frazioni superiori al semestre).

#### Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Sono invece escluse dalla retribuzione utile le seguenti somme: i rimborsi spese; le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; i contributi ai fondi Est e Fon.Te. ed alla Cassa Qu.A.S.; l'indennità sostitutiva del preavviso; l'indennità sostitutiva delle ferie; le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo, nonché la quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF quando hanno carattere continuativo; le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto entro 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo non imputabile al lavoratore, l'importo dovuto sarà maggiorato di un interesse determinato in misura superiore di 2 punti al tasso ufficiale di sconto. La somma così calcolata comprende la rivalutazione monetaria per crediti di lavoro relativa al trattamento di fine rapporto.

In relazione alle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto previste dalla legge, il c.c.n.l. detta una particolare disciplina volta a fissare un ordine di priorità per la relativa concessione nonché le modalità della richiesta.

(segue nella IV parte)

## TERZIARIO – Confcommercio

### (IV parte)

#### ASSISTENZA INTEGRATIVA

##### Assistenza sanitaria

##### Fondo EST

Il Fondo EST fornisce l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore (\*).

Sono obbligatoriamente iscritti al Fondo i lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, gli apprendisti, e sono esclusi i quadri, ai quali si applica una specifica normativa (v. infra).

Il Fondo è finanziato, con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento, tramite un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, per ogni lavoratore iscritto, pari a:

- € 10 mensili per i lavoratori a tempo pieno;
- € 7 mensili (€ 10 mensili dal 1° gennaio 2014) per i lavoratori a tempo parziale.

Il contributo viene elevato di € 1,00 mensile dal 1° giugno 2011 a carico del lavoratore e di un ulteriore € 1,00 mensile dal 1° gennaio 2012, sempre a carico del lavoratore.

Dal mese di maggio 2011, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a suo carico è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad € 15,00 (\*\*), per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le stesse prestazioni sanitarie offerte dal Fondo.

Gli importi comprendono il contributo per la promozione dell'assistenza sanitaria integrativa.

È inoltre dovuta una quota tantum obbligatoria a carico dell'azienda, pari a € 30 per ciascun iscritto: dal 1° marzo 2011, la quota sarà dovuta solo dalle aziende che iscrivano per la prima volta i lavoratori al fondo.

Sia la quota che il contributo sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Sono fatti salvi eventuali accordi integrativi già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo (\*\*\*) che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

(\*) N.B.: Per Roma e provincia è istituita dalla contrattazione provinciale la Cassa di assistenza "Sanimpresa", con propria contribuzione.

(\*\*) Per Roma e provincia, l'E.d.r. alternativo al contributo alla Cassa Sanimpresa (pari ad 1/12 della quota annua di contribuzione alla Cassa) è incrementato di € 5,00.

##### Qu.A.S.

A favore dei lavoratori con qualifica di quadro è obbligatoriamente dovuto alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa (Qu.A.S.) un contributo di € 340 annui (€ 350 dal 1° giugno 2011) e un contributo di € 286 da corrispondere all'atto dell'iscrizione, entrambi a carico del datore di lavoro, più un contributo di € 50 annui (€ 56 dal 1° giugno 2011) a carico del lavoratore.

Gli importi comprendono il contributo per la promozione dell'assistenza sanitaria integrativa.

Dal mese di maggio 2011, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a suo carico è tenuta alternativamente:

- ad erogare al quadro un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad € 35,00, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai quadri le stesse prestazioni sanitarie offerte dalla Cassa.

##### Formazione professionale – Quadri

Il contributo annuo a favore di QUADRIFOR (Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario) è pari a € 75,00, di cui € 50,00 a carico dell'azienda e € 25,00 a carico del quadro.

##### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'accordo 26 febbraio 2011 introduce la seguente disciplina sperimentale.

La contrattazione di 2° livello si esercita per le materie delegate dal c.c.n.l. o dalla legge, su materie non disciplinate a livello nazionale.

La contrattazione territoriale e quella aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile saranno individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività.

Non è consentito definire o incrementare indennità, emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni economiche di 2° livello sono variabili, non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r. e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalla legge.

Le aziende fino a 30 dipendenti (\*) applicheranno la contrattazione territoriale come disciplinata dal c.c.n.l. o, in alternativa, l'elemento economico di garanzia.

Le aziende con più di 30 dipendenti (\*), in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, l'elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province e che in assenza di contrattazione aziendale intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno i contratti territoriali stipulati nelle diverse province oppure, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la sede legale.

In alternativa alle suddette ipotesi, applicheranno l'elemento economico di garanzia.

##### Accordi in deroga

Per il superamento di situazioni di crisi, lo sviluppo economico e occupazionale, l'avvio di nuove attività o il suo ampliamento, ristrutturazione e rilancio, l'emersione dal lavoro sommerso potranno essere siglati – sugli istituti espressamente indicati dal c.c.n.l. – accordi con effetti derogatori o sospensivi.

(\*) Anche in più unità decentrate nella stessa provincia.

#### PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

##### APPRENDISTATO

Con l'accordo 14 dicembre 2011 le parti hanno confermato le discipline contrattuali dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 (\*).

Con l'accordo 24 marzo 2012 – che decorre dal 26 aprile 2012 – le Parti, nell'ambito delle competenze attribuite alla contrattazione collettiva dal D.Lgs. n. 167/2011, hanno regolamentato complessivamente l'istituto dell'apprendistato. Col Protocollo 25 febbraio 2013 – che decorre dal 25 febbraio 2013 – hanno integrato la suddetta disciplina con riferimento agli operatori di vendita.

Viene confermato che la materia è disciplinata esclusivamente dal contratto nazionale: eventuali accordi di 2° livello devono ritenersi non più applicabili (\*\*) e tutti gli accordi territoriali che prevedono durate superiori o un numero di livelli e mansioni inferiore rispetto a quanto definito dall'accordo 24 marzo 2012 sono da ritenersi automaticamente allineati all'accordo stesso.

Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore dell'accordo.

(\*) L'art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto stesso (10 ottobre 2011), le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

(\*\*) Ferma restando la competenza delle Regioni sulla disciplina delle modalità di erogazione della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

#### Disciplina generale

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, distinto nelle seguenti tipologie:

- tipo A: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- tipo B: apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- tipo C: apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto dev'essere stipulato per iscritto e deve indicare il periodo di prova, la durata, l'inquadramento iniziale, intermedio e finale e la qualifica di destinazione. Il piano formativo dev'essere definito entro 30 giorni dalla stipula (tipo B) o entro i termini individuati dai soggetti competenti (tipi A e C).

Le cause di sospensione involontaria del rapporto (es. malattia, infortunio, ecc.) superiore a 30 giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza del contratto.

In caso di recesso di una delle parti alla scadenza del contratto, è dovuto un preavviso scritto di 30 giorni, decorrenti dalla fine del periodo di formazione.

In caso di recesso prima della scadenza del termine, in caso di mancato preavviso è dovuta l'indennità sostitutiva.

#### Condizioni di applicabilità

Le aziende devono chiedere il parere di conformità alla specifica Commissione territoriale e nazionale, che dovranno esprimersi rispettivamente entro 15 e 30 giorni, trascorsi i quali la domanda si intende accolta.

Con riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione e ricerca, il parere è richiesto anche per verificare l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

I periodi di apprendistato effettuati presso altri datori di lavoro nonché le ore di formazione si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché (per il professionalizzante) si riferiscano alle stesse attività e non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

#### Limiti percentuali

Il numero degli apprendisti occupati non può superare quello dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda.

Nelle aziende con meno di 3 dipendenti qualificati o specializzati (o senza tali dipendenti) possono comunque essere assunti fino a 3 apprendisti.

#### Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 (17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) e i 29 anni, nonché col contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Nelle aziende di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione è il 18° anno.

Agli apprendisti di età inferiore a 18 anni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale trova applicazione la disciplina del c.c.n.l. Terziario in quanto compatibile.

#### Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Per gli operatori di vendita il periodo di prova può essere di durata non superiore a 60 giorni.

#### Retribuzione e inquadramento

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- prima metà del periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- seconda metà del periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello del c.c.n.l., l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono riferite al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento è quello corrispondente alla qualifica conseguita.

Per gli operatori di vendita l'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

#### Apprendistato finalizzato alla cat. 1:

- 1 livello inferiore per i primi 18 mesi;
- livello della qualifica finale per i successivi 18 mesi.

#### Apprendistato finalizzato alla cat. 2:

- livello della qualifica finale per l'intero periodo.

#### Permessi

Ferma restando la fruizione dei permessi retribuiti spettanti in sostituzione delle 4 ex festività, le ulteriori ore di permesso per riduzione annua dell'orario di lavoro (56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti e 72 per le aziende con più di 15 dipendenti) vengono riconosciute in misura pari al:

- 50%, decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto;
- 100%, dal termine dell'apprendistato.

#### Part-time

Nei rapporti di apprendistato a tempo parziale, l'orario di lavoro non può essere inferiore al 60% dell'orario settimanale contrattualmente previsto per i lavoratori a tempo pieno (60% della prestazione lavorativa settimanale per gli operatori di vendita), ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e, per gli operatori di vendita, anche la durata prevista dal Protocollo 25 febbraio 2013.

#### Malattia

L'apprendista non in prova ha diritto, per i primi 3 giorni di malattia - e limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno - ad un'indennità a carico dell'azienda pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. In caso di ricovero ospedaliero tale indennità spetta per l'intera durata dello stesso, entro i limiti del periodo di compimento (180 giorni).

#### Previdenza e assistenza integrativa

Gli apprendisti possono iscriversi:

- al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria (Est);
- al Fondo di previdenza complementare (Fon.Te.). La contribuzione a carico del datore di lavoro, per tutto il periodo di apprendistato, è pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del t.f.r., comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00.

#### Apprendistato professionalizzante

##### Condizioni di applicabilità

Il contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato dalle aziende che non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero apprendistato in azienda. 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 ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

##### Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6° della classificazione con esclusione delle seguenti figure:

- archivistica e protocollista;
- dattilografo (con specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta);
- aiutante commesso (5° livello);
- 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 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 (5° livello);
- 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 (5° livello).

È possibile instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante anche con giovani in possesso del titolo di studio post-ob-

bligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Per gli operatori di vendita l'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dal Protocollo aggiuntivo.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

Livelli	Durata/mesi
2°, 3°, 4° e 5° e op. vendita	36
6°	24

In deroga alle suddette durate, per le 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 a 3 anni, l'accordo specifica le figure professionali per le quali è ammessa una durata fino a 48 mesi.

#### Attività formativa

L'accordo 24 marzo 2012 definisce i contenuti e le durate della formazione, che può essere interna o esterna all'azienda.

Per gli operatori di vendita il Protocollo 25 febbraio 2013 definisce i contenuti della formazione professionalizzante e le seguenti durate:

Profili	Giorni
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale in cat. 1)	22
normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale in cat. 2)	20

#### Agenzie di scommesse

Il Protocollo 31 luglio 2006 disciplina l'apprendistato professionalizzante con riferimento alle agenzie di scommesse le quali, aderendo agli Enti bilaterali territoriali, devono sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi.

#### Inquadramento e retribuzione

Per l'inquadramento ed il trattamento economico si fa riferimento alla disciplina contrattuale per la generalità dei lavoratori del c.c.n.l. terziario.

#### Attività formativa

Il Protocollo definisce i profili formativi, nonché i contenuti della formazione.

La durata della formazione è di 120 ore annue (42 ore relative ai contenuti di carattere trasversale e 78 relative ai contenuti di carattere professionalizzante).

#### Società di consulenza

##### Condizioni di applicabilità

Le aziende si impegnano a confermare almeno l'80% dei contratti di apprendistato con le modalità previste dal c.c.n.l.

##### Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso con riferimento ai seguenti profili formativi:

- consulente in risk management e performance improvement;
- consulente in data management e IT process integration;
- consulente in corporate finance.

La durata, collegata al titolo di studio posseduto, è la seguente:

Titolo	Durata/mesi
Laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico/scientifiche	36
Laurea specialistica/magistrale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico/scientifiche	24

#### Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento ed il corrispondente trattamento economico sono i seguenti:

- al 3° livello per tutto il periodo di apprendistato, per i contratti biennali;

- al 4° livello per i primi 18 mesi ed al 3° livello per i successivi 18 mesi, per i contratti triennali.

Il livello di destinazione finale è, per tutti, il 2°.

All'apprendista potranno essere riconosciuti premi di apprendimento, sotto forma di bonus o superminimo individuale.

#### Attività formativa

Il protocollo 19 aprile 2012 fornisce le descrizioni dei profili per i quali è ammesso l'apprendistato ed i contenuti dei relativi piani formativi.

La formazione professionalizzante può svolgersi interamente in azienda, con corsi interni, a distanza, on the job, case study ed ha la seguente durata:

- 140 ore complessive nel biennio, per i contratti biennali;
- 200 ore complessive nel triennio, per i contratti triennali.

La formazione trasversale è disciplinata dalle Regioni.

#### Società di revisione

##### Condizioni di applicabilità

Le aziende si impegnano a confermare almeno il 90% dei contratti di apprendistato con le modalità previste dal c.c.n.l.

##### Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione della qualifica di addetto alla revisione legale.

La durata, collegata al titolo di studio posseduto, è la seguente:

Titolo	Durata/mesi
Laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali	36
Laurea specialistica/magistrale in discipline economiche e aziendali oppure laurea triennale con master in revisione legale o attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi	24

Il contratto è ammesso anche per i giovani che stiano per conseguire i titoli di studio suddetti con un numero di credito formativo non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

#### Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento ed il corrispondente trattamento economico sono i seguenti:

- al 3° livello per tutto il periodo di apprendistato, per i contratti biennali;
- al 4° livello per i primi 18 mesi ed al 3° livello per i successivi 18 mesi, per i contratti triennali.

Il livello di destinazione finale è, per tutti, il 2°.

All'apprendista potranno essere riconosciuti premi di apprendimento, sotto forma di bonus o superminimo individuale.

#### Attività formativa

È previsto il solo profilo formativo di assistente revisore legale, di cui il protocollo 19 aprile 2012 fornisce descrizione e contenuti dei piani formativi (biennali e triennali).

La formazione professionalizzante può svolgersi in aula, a distanza, on the job o tramite case study ed ha la seguente durata:

- 140 ore complessive nel biennio, per i contratti biennali;
- 210 ore complessive nel triennio, per i contratti triennali.

La formazione trasversale è disciplinata dalle Regioni.

#### Malattia

All'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per i qualificati.

#### CONTRATTO DI INSERIMENTO

##### Condizioni di applicabilità

Il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato con soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che risultino aver svolto nel corso degli ultimi 18 mesi le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno 3 mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Tale disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia scaduto un solo contratto.

Le aziende che intendono assumere con contratto di inserimento devono darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale territoriale ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferma.

#### **Agenzie di scommesse**

Contratti di reinserimento possono essere stipulati anche con soggetti con i quali siano intercorsi, negli ultimi 18 mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, della durata complessiva non inferiore a 6 mesi, con la stessa azienda o con altre del settore.

#### **Inquadramento**

L'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

#### **Durata**

La durata del contratto di inserimento non può essere superiore ai 18 mesi, elevabili fino a 36 mesi per l'assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per i contratti di reinserimento la durata può essere ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi; la durata può essere inoltre ridotta dalla contrattazione integrativa, ma non al di sotto dei 12 mesi.

In caso di assunzione a tempo parziale, l'orario di lavoro non potrà avere una durata inferiore al 50% del normale orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione previste.

#### **Attività formativa**

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per il contratto di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento (comprese nell'orario normale di lavoro), ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

#### **Trasformazione del rapporto**

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

#### **LAVORO A TERMINE**

##### **Limiti percentuali**

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine non può superare il 20% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.

È comunque ammessa l'assunzione di:

- 4 lavoratori, nelle aziende fino a 15 dipendenti (6 lavoratori, complessivamente tra contratto a termine e di somministrazione);

- 6 lavoratori, nelle aziende fino a 16 e 30 dipendenti.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e di somministrazione non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.

Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e quelli conclusi per avvio di nuove attività, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).

In occasione dell'instaurazione di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale territoriale.

#### **Successione di contratti**

In materia di successione di contratti a termine, l'art. 46-bis del D.L. n. 83/2012 ha stabilito la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere termini ridotti per la successione di contratti a termine in luogo di quelli previsti in via ordinaria (60 o 90 giorni).

In relazione a tale facoltà, l'accordo 19 dicembre 2012 ha stabilito che, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine, l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore è fissato in:

- 20 giorni, in caso di durata del contratto fino a 6 mesi;
- 30 giorni, se il contratto ha una durata superiore.

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

#### **Settore Ortofrutticoli ANIPO**

##### **Ipotesi ammesse**

Possono essere stipulati contratti a tempo determinato, per una durata massima di 10 mesi continuativi, nelle seguenti ipotesi:

- a) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge (\*);
- b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei e svolgenti le mansioni assegnate;
- c) sostituzione di lavoratori in ferie (\*\*);
- d) attività lavorative (di confezionamento, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
- e) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
- f) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
- g) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
- h) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

(\*) La durata dei cicli stagionali di lavorazione viene individuata in sede di contrattazione integrativa.

(\*\*) L'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra la direzione aziendale e le R.S.U. o le organizzazioni sindacali territoriali.

##### **Limiti percentuali**

Il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio con contratto a termine nelle ipotesi a), b) e c) non può superare il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nella medesima unità.

Nelle unità produttive con meno di 30 dipendenti è comunque consentita l'assunzione di 6 lavoratori a tempo determinato.

Detti limiti possono essere ampliati con accordi integrativi.

(segue nella V parte)

## TERZIARIO – Confcommercio

(V parte)

### Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato

Il lavoratore a tempo determinato che effettui presso la stessa azienda più di 190 giornate di effettiva presenza al lavoro, nell'arco di 12 mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) dalla prima assunzione, matura il diritto all'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale. Per ogni anno successivo, al lavoratore di cui sopra viene garantito un periodo di occupazione minima pari a complessivi 6 mesi di attività aziendale (anche a carattere discontinuo), e comunque un numero di giornate non inferiore a quello richiesto ai lavoratori a tempo determinato.

### Trattamento economico

#### Lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale

I lavoratori hanno diritto, per le ore di effettiva prestazione, al seguente trattamento economico:

- retribuzione ai sensi dell'art. 193 del c.c.n.l. del settore terziario;
- scatti di anzianità (\*);
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- godimento delle ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto;
- t.f.r.

(\*) Gli scatti matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di servizio prestato.

#### Lavoratori a tempo determinato

I lavoratori hanno diritto, per le ore di effettiva prestazione, al seguente trattamento economico:

- minimi di retribuzione ai sensi dell'art. 193 del c.c.n.l. del terziario;
- trattamento economico relativo a festività, ai ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed indennità sostitutiva dei permessi retribuiti per riduzione annua dell'orario di lavoro. Il trattamento economico viene assolto con il pagamento di una indennità pari al 34,45% della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dall'azienda per le ore di lavoro ordinario prestate per tutta la durata del rapporto di lavoro. Tale percentuale risulta dalla sommatoria delle seguenti aliquote: 8,33% per ferie; 8,33% per tredicesima mensilità; 8,33% per quattordicesima mensilità; 5,44% per festività nazionali e infrasettimanali e festività soppresse; 0,85% per indennità sostitutiva del preavviso; 3,17% per indennità sostitutiva dei permessi retribuiti;
- t.f.r. nella misura del 7,40%, da computarsi su tutti gli elementi della retribuzione considerati utili.

#### Addetti ai call centers

Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro:

- l'intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno;
- la stagionalità;
- i contratti stipulati al termine di un periodo di stage/tirocinio, PIP, formazione e lavoro, lavoro interinale, collaborazione coordinata e continuativa;
- l'assunzione di lavoratori con età superiore ai 45 anni.

Le imprese, in ogni unità produttiva, non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti con le predette ipotesi di contratto a termine, indipendentemente dalla loro durata, e lavoratori interinali, su base mensile, in numero superiore al 40% dell'organico a tempo indeterminato (comprensivo i contratti di formazione lavoro e apprendistato). I dipendenti saranno calcolati con il metodo del full time equivalent.

Alla percentuale di cui sopra si aggiungono le ragioni di carattere sostitutivo (malattia, infortunio, maternità, congedi di vario tipo).

Per quanto riguarda la fase di avvio di nuove attività (apertura di nuove sedi e/o aziende), questa è stabilita in 12 mesi e per questo periodo la percentuale sarà elevata al 45%.

Ai lavoratori assunti a tempo determinato per le motivazioni sopra riportate, si applica il diritto di precedenza per nuove assunzioni, siano esse a termine o tempo indeterminato, da esercitare per iscritto entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 15% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.

È comunque ammessa l'assunzione di:

- 2 lavoratori, nelle aziende fino a 15 dipendenti (6 lavoratori, complessivamente tra contratto a termine e di somministrazione);
- 5 lavoratori, nelle aziende fino a 16 e 30 dipendenti.

I lavoratori assunti con contratti di somministrazione ed a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.

Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e quelli conclusi per avvio di nuove attività, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 238/2001. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).

In occasione dell'instaurazione di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale territoriale.

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

#### Tipologie di contratti

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- verticale, in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, come una combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione del periodo di prova per i nuovi assunti, della durata della prestazione ridotta e delle relative modalità.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, verticale o orizzontale, che verrà nuovamente trasformato in full-time a richiesta del lavoratore.

#### Orario di lavoro

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

- a) aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti:
  - 16 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
  - 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
  - 532 ore nel caso di orario annuale ridotto;
- b) aziende che occupano complessivamente oltre 30 dipendenti:
  - 18 ore, nel caso di orario settimanale ridotto (\*);
  - 72 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
  - 600 ore nel caso di orario annuale ridotto.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari al limite minimo di 18 ore nelle aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario inferiore alla predetta 18 ore hanno priorità di accesso nella posizione.

La priorità sopra indicata si applica altresì agli studenti assunti per la durata di 8 ore settimanali dal momento in cui cessa la condizione di studente.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, possono essere raggiunti differenti accordi di 2° livello in merito alla durata della prestazione.

Per gli studenti, o per i lavoratori già occupati a tempo parziale e indeterminato presso altra azienda, possono essere stipulati con-

tratti part-time della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite con accordo aziendale o previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale.

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

(\*) Ove permangano ragioni organizzative incompatibili con un'applicazione generalizzata di tale norma, le parti possono realizzare intese diverse a livello aziendale.

#### Addetti ai call centers

Possono essere instaurati rapporti a tempo parziale della durata di 15 ore settimanali, limitatamente ai profili professionali relativi all'operatore base in outbound telefonico, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro.

#### Clausole flessibili ed elastiche

In sede di contrattazione, territoriale o aziendale, possono essere concordate clausole elastiche e flessibili in ordine alla collocazione temporale dell'attività lavorativa; nei territori o nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia, si applicano le disposizioni di seguito indicate.

In presenza di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, possono essere concordate, con un preavviso di almeno due giorni, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Le ore di lavoro ordinarie sono 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 oraria della retribuzione di fatto.

Nei contratti di tipo verticale e misto possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione in aumento della prestazione, entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato.

Le ore di lavoro che determinano un incremento della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%) (\*).

In luogo della maggiorazione dell'1,5% può concordarsi un'indennità annuale pari ad almeno € 120, non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate (art. 157 del c.c.n.l.).

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito di tale denuncia, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

(\*) Tale maggiorazione non rientra nella retribuzione di fatto ed è esclusa dal computo di ogni altro istituto.

#### Lavoro supplementare

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite del raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno.

Per le prestazioni di lavoro supplementare è stabilita, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

La maggiorazione indicata per il lavoro supplementare è comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

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

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

#### Ferie

In caso di part-time verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

#### Malattia

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

#### Part-time post - maternità

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale richiesta - che verrà accolta in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e dell'ordine cronologico di presentazione delle domande - spetta ad un solo lavoratore.

#### LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito - con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata - è stipulato in forma scritta e 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 di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro (in ogni caso, tale orario deve essere comunicato preventivamente al datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale).

La retribuzione viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Negli accordi individuali deve essere prevista in favore del datore di lavoro la garanzia dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da parte di ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

#### TELELAVORO

Il rapporto di telelavoro - che può essere svolto a domicilio, da centri di telelavoro, come telelavoro mobile ovvero hoteling (ovvero da una postazione di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne) - può essere instaurato ex novo oppure trasformato, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile:

- per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda, in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale (in caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica);

- per riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa, considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Ai telelavoratori è riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente c.c.n.l.

Il datore di lavoro provvede, a spese proprie, all'installazione di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

Le interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, sono considerati a carico del datore di lavoro, che interviene perché il guasto sia riparato. Qualora non sia riparabile in tempi brevi, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

**PREVIDENZA INTEGRATIVA****FONDO PENSIONE****Istituzione**

La previdenza complementare è realizzata mediante l'adesione al Fondo di previdenza complementare per i lavoratori del settore (Fon. Te), costituito il 9 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio della attività in data 23 ottobre 2001.

**Soggetti associati**

Sono destinatari del Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, nonché i lavoratori a tempo determinato o stagionale di durata non inferiore a 3 mesi.

È prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti (vd. *supra*, par. Apprendistato).

**Contributi**

All'atto di adesione al Fondo, è dovuta una quota associativa pari a € 15,49 (di cui € 3,62 a carico del lavoratore), elevata ad € 22,00 complessivi dal 1° gennaio 2011, secondo modalità definite dal Regolamento del Fondo.

Il Fondo è alimentato mediante contributi pari alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, comprensivi dello 0,05% a titolo di quota associativa:

- 0,55% a carico del lavoratore;
- 1,55% a carico del datore di lavoro;
- a tale contributo si aggiungono quote del t.f.r. maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:
  - 50% per i lavoratori già assunti;
  - 100% per i lavoratori di nuova assunzione.