

Commercio e terziario Confcommercio/Confesercenti

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Confcommercio/Confesercenti, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil	26.2.2011(Confcommercio) 15.3.2011 (Confesercenti)	1.1.2011	31.12.2013	31.12.2013	-
N.B.: La Filcams Cgil non ha siglato l'intesa del 26.2.2011 (Confcommercio) e del 15.3.2011 (Confesercenti).					

Livelli	Qualifiche	Minimi						Contingenza ¹
		1.1.2011	1.9.2011	1.4.2012	1.10.2012	1.4.2013	1.10.2013	
Q	Quadri	1.617,12	1.639,69	1.665,73	1.693,51	1.721,29	1.749,07	540,37
I	Impiegati direttivi	1.456,71	1.477,04	1.500,50	1.525,52	1.550,54	1.575,56	537,52
II	Impiegati di concetto	1.260,05	1.277,64	1.297,93	1.319,57	1.341,21	1.362,85	532,54
III	Impiegati di concetto-Operai specializzati provetti	1.077,00	1.092,03	1.109,37	1.127,87	1.146,37	1.164,87	527,90
IV	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	931,46	944,46	959,46	975,46	991,46	1.007,46	524,22
V	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	841,53	853,28	866,83	881,28	895,73	910,18	521,94
VI	Operai comuni	755,51	766,05	778,22	791,20	804,18	817,16	519,76
VII ¹	Addetti pulizia, garzone	646,83	655,86	666,28	677,38	688,48	699,58	517,51
Operatori di vendita								
1 ^a categoria	Impiegati di concetto	879,27	891,55	905,71	920,81	935,91	951,01	530,04
2 ^a categoria	Impiegati d'ordine	736,58	746,88	758,76	771,44	784,12	796,80	526,17

¹Ai lavoratori del liv. VII compete un ulteriore importo di € 5,16 quale elemento distinto della retribuzione.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

EDR	Funzione Quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 250,76 ² Dall'1.1.2013 € 260,76			5% della paga base conglobata

¹Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.

²L'incremento di € 70, previsto a decorrere dall'1.7.2008, è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi con espresse clausole di assorbimento.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	168 per 40 ore 195 per 45 ore	<ul style="list-style-type: none"> - 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori - 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti - 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione - 40 ore dall'1.12.1998 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)

¹In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e per le restanti 4 ore mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale;

a.2) 40 ore con opzione e utilizzo di flessibilità: il monte ore dei permessi retribuiti sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di 8 ore;

b) 39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito;

c) 38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.

N.B.: La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro).

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum/arretrati retributivi	ai lavoratori in forza al 26.2.2011 (al 15.3.2011 per Confesercenti), competono arretrati per un importo di € 20,00 (calcolati sulla base del liv. IV) da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2011.																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>livelli</th> <th>arretrati marzo 2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Q</td><td>34,72</td></tr> <tr><td>I</td><td>32,28</td></tr> <tr><td>II</td><td>27,06</td></tr> <tr><td>III</td><td>23,12</td></tr> <tr><td>IV</td><td>20,00</td></tr> <tr><td>V</td><td>18,06</td></tr> <tr><td>VI</td><td>16,20</td></tr> <tr><td>VII</td><td>13,88</td></tr> <tr><td colspan="2">operatori di vendita</td></tr> <tr><td>1^a categoria</td><td>18,88</td></tr> <tr><td>2^a categoria</td><td>15,84</td></tr> </tbody> </table>	livelli	arretrati marzo 2011	Q	34,72	I	32,28	II	27,06	III	23,12	IV	20,00	V	18,06	VI	16,20	VII	13,88	operatori di vendita		1 ^a categoria	18,88	2 ^a categoria
livelli	arretrati marzo 2011																									
Q	34,72																									
I	32,28																									
II	27,06																									
III	23,12																									
IV	20,00																									
V	18,06																									
VI	16,20																									
VII	13,88																									
operatori di vendita																										
1 ^a categoria	18,88																									
2 ^a categoria	15,84																									
	Terzo elemento	€ 11,36 Milano; € 9,03 Piacenza; € 10,33 Bergamo; € 8,78 Brescia; € 7,75 Como e Varese; € 6,71 Torino; € 2,07 nelle province nelle quali non sia stato specificamente determinato																								
	Premi aziendali e di risultato/ Elemento di garanzia retributiva	la contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi. Elemento di garanzia retributiva Ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31.10.2013, iscritti nel Lul da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.1.2011-31.10.2013, con la retribuzione del mese di novembre 2013, il seguente importo:																								

		quadri, I e II livello	III e IV livello	V, VI e VII livello
aziende fino a 10 dipendenti		€ 115,00	€ 100,00	€ 85,00
aziende a partire da 11 dipendenti		€ 140,00	€ 125,00	€ 110,00
operatori di vendita				
		I categoria	II categoria	
aziende fino a 10 dipendenti		€ 90,00	€ 70,00	
aziende a partire da 11 dipendenti		€ 115,00	€ 95,00	
L'importo (istituto sperimentale legato alla durata del CCNL) non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR. Tale importo è, inoltre, assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga corrisposto successivamente all'1.1.2011				
RETRIBUTIVI	Indennità trasferta	oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto del bagaglio, spese postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato compete una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione (ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede). Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In sostituzione della diaria potrà essere corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità pari al 50% della quota giornaliera della retribuzione per le assenze da 9 a 11 ore; 80% per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore; 120% per le assenze superiori alle 16 ore e fino alle 24 ore		
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima		
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in coincidenza con la vigilia di Natale		
	Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno. Non hanno diritto alla 14ª mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL già percepivano mensilità di retribuzione oltre la 13ª; ove la parte di retribuzione eccedente la 13ª non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14ª e l'importo in atto percepito		
	Altre mensilità aggiuntive	non previste		
	Scatti anzianità	10 scatti triennali: € 25,46, liv. Q; € 24,84, liv. I; € 22,83, liv. II; € 21,95, liv. III; € 20,66, liv. IV; € 20,30, liv. V; € 19,73, liv. VI; € 19,47, liv. VII		
	Anzianità convenzionale	non prevista		
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali. <i>Maggiorazioni:</i> 15%, prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale; 30%, lavoro festivo; 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6); 15%, lavoro notturno		
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie e istituti che non siano stati già negoziati a livello nazionale		
	Indennità	a. al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa, che effettua prestazioni al di fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: - sola maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; - quota oraria e maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; - quota oraria e maggiorazione del 50% per le ore di straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio; b. di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del mobilio e del bagaglio, dell'eventuale perdita di pigione (massimo 6 mesi), al lavoratore celibe compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Al lavoratore capofamiglia la diaria verrà corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli è ridotta a 3/5); c. ai dipendenti di impianti di distribuzione carburante autostradale che effettuano il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, verrà corrisposta per ogni giornata lavorata di domenica, la maggiorazione del 10%; d. possibilità di organizzare il lavoro domenicale per i lavoratori che normalmente hanno il riposo coincidente con la domenica (nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale). Ai suddetti lavoratori verrà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano già previsti trattamenti di miglior favore); e. ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica è riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 15% a partire dall'1.7.2008, del 20% dall'1.1.2009 e del 30% dall'1.1.2010 (salvo non siano vigenti trattamenti di miglior favore)		
	Mansioni discontinue	l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali		
	Cottimo, maggiorazione garantita	non previsto		
	Erogazione TFR	il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto		
	Vitto e alloggio	in caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure: vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto; vitto (2 pasti): un terzo della retribuzione di fatto; vitto (1 pasto): un quarto della retribuzione di fatto; alloggio: un quinto della retribuzione di fatto		
ORARIO	Ferie	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio		
	Permessi retribuiti	a. ai componenti delle rappresentanze aziendali e delle RSU, per l'espletamento del loro mandato; b. in casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; c. ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. Diritto allo studio: 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; d. i lavoratori componenti di Consigli e Comitati Direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle OOSS hanno diritto a permessi o congedi per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue; e. 12 ore annue per assemblee dei lavoratori; f. 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore		

ORARIO	Riduzione orario	56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 26.2.2011 (15.3.2011, per Confesercenti), le suddette ore di permesso verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione
	Festività soppresse	gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo
	Flessibilità orario contrattuale	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane (48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane se stabilito nel secondo livello di contrattazione). A fronte della prestazione di ore aggiuntive corrisponderà una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. In aggiunta a quanto sopra previsto l'azienda potrà realizzare i seguenti regimi di orario: Flessibilità - ipotesi A - Per le aziende di cui all'art. 116 (art. 121 nel ccnl Commercio/Confcommercio), lett. a.2), b) e c): superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 116 (art. 121 nel ccnl Commercio/Confcommercio) lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. Flessibilità - ipotesi B - Per le aziende di cui all'art. 116 (art. 121 nel Ccnl Commercio/Confcommercio), lett. a.2), b) e c): 1. superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 per un massimo di 24 settimane. 2. superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti e a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale rispettivamente ai lavoratori cui si applicano i precedenti punti 1 e 2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive (nelle ipotesi di flessibilità A o B), l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca ore e utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi, le ore contabilizzate nella Banca ore saranno liquidate con la maggiorazione per lavoro straordinario da corrispondere entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (esclusi i periodi di luglio, agosto e dicembre). Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana tale percentuale non dovrà superare il 5%. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato
	Permanenza massima passaggio categoria superiore	si ha il passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni di quadro diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi
	Passaggio qualifica superiore	il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: indennità pari al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a 2/3 dal 21° al 180° giorno, posta a carico dell'INPS; integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% per i primi 3 giorni (a decorrere dall'1.4.2011 per Confcommercio e dal 15.3.2011 per Confesercenti, nel corso di ciascun anno di calendario, tale integrazione viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo e al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento); il 75% dal 4° al 20° e 100% dal 21° in poi. Ai soli fini dell'applicazione del regime di cui sopra, non sono computabili gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: a. ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; b. evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; c. sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; d. gli veneti morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza
	Infortunio	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; il 90% dal 5° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi
	Maternità	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio
	Servizio militare	vedere D.L. CPS 303/1946 e D.P.R. 237/1964. N.B.: Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1, legge 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005
	Permessi	8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale
	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo della sospensione
	Aspettative	a. per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa; b. non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici; c. 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo; d. non superiore a 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici). A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita il lavoratore potrà fruire di un'ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica e comunque non superiore a 12 mesi; e. per infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio; f. i lavoratori affetti da tubercolosi hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; g. i lavoratori che abbiano almeno 4 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata; nelle aziende da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore
	Prova	6 mesi, liv. Q e I; 60 giorni, liv. II, III, IV e V; 45 giorni, liv. VI e VII. Il periodo indicato per i liv. Q e I deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per gli altri livelli devono intendersi di lavoro effettivo. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova

Preavviso	licenziamento	anzianità fino a 5 anni da 5 a 10 anni oltre 10 anni	liv. Q e I 60 giorni 90 giorni 120 giorni	liv. II e III 30 giorni 45 giorni 60 giorni	liv. IV e V 20 giorni 30 giorni 45 giorni	liv. VI e VII 15 giorni 20 giorni 20 giorni
	dimissioni	anzianità fino a 5 anni da 5 a 10 anni oltre 10 anni	liv. Q e I 45 giorni 60 giorni 90 giorni	liv. II e III 20 giorni 30 giorni 45 giorni	liv. IV e V 15 giorni 20 giorni 30 giorni	liv. VI e VII 10 giorni 15 giorni 15 giorni
I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese						
Tirocinio	non regolamentato					
Apprendistato	<p>Confcommercio</p> <p>Le Parti con l'accordo del 24.3.2012 (28.3.2012 per Confesercenti) definiscono le seguenti tre forme di apprendistato: a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; b. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c. apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p>Fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore, le Parti individuano la seguente disciplina generale: a. proporzione numerica: le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3; b. limiti di età: le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto. Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.Lgs. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troverà applicazione la disciplina contrattuale nazionale del terziario, in quanto compatibili; c. la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi; d. periodo di prova: compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quello previsto per il lavoratore qualificato al medesimo livello aziendale di assunzione (e non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo per Confesercenti) durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. La durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti: liv. Q e I, 6 mesi di calendario; liv. II e III, 60 giorni di lavoro effettivo; liv. IV e V, 60 giorni di lavoro effettivo; liv. VI, 45 giorni di lavoro effettivo; e. trattamento normativo: l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al comma 1 dell'art. 146 della disciplina contrattuale nazionale del terziario, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione; f. livelli di inquadramento professionale e trattamento economico: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato; 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del terziario nel 6° livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; g. malattia: durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente: per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, a un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 175 della disciplina contrattuale nazionale del terziario, a un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui sopra si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova; h. assistenza sanitaria: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria EST (ASTER per Confesercenti); i. previdenza complementare: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te). Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,55%, comprensivo della quota associativa pari a € 22,00, della retribuzione utile per il computo del TFR; l. formazione: le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORTE (FONTER per Confesercenti); m. durata: il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: liv. II, 36 mesi; liv. III, 36 mesi; liv. IV, 36 mesi; liv. V, 36 mesi; liv. VI, 24 mesi; n. qualifiche con durata fino a 4 anni: in deroga a quanto previsto dalla durata e in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta a interp. n. 40, 26.10.2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano (tabella B - Accordo di riordino, 24.3.2012) tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi; o. decorrenza: il presente accordo decorre dal 26.4.2012.</p> <p>L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21) aiutante commesso, 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio; e 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio; del quinto livello. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lett. l), comma 1, art. 2, D.Lgs. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>					

Nuova disciplina

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a. per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b. professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c. per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale.

Apprendistato professionalizzante - a. è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. II, III, IV, V e VI, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del liv. V. Sono esclusi, inoltre: i lavori di scrittura, archivio e protocollo (archivista e protocollista); i lavori di dattilografia (dattilografo) purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta. È possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere; b. possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione è il 18° anno compiuto; c. il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa (l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3). Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti; d. i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti devono presentare domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio; e. periodo di prova: non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione; f. durata: 48 mesi, liv. II, III e IV; 36 mesi, liv. V; 24 mesi, liv. VI (al fine di consentire l'apprendimento della lingua italiana, per i cittadini extracomunitari, le durate del periodo di apprendistato saranno prolungate di ulteriori 12 mesi, a condizione che nel piano formativo siano contenute iniziative volte all'apprendimento/perfezionamento della stessa); g. permessi: agli apprendisti assunti dal 18.7.2008, fermo restando il godimento delle ore di permesso per ex festività, le ore di permesso per riduzione di orario verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato. In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore maturerà il 100% delle ore di permesso decorsi comunque 48 mesi dalla data della prima assunzione, indipendentemente dalla durata del predetto contratto; h. il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della normale prestazione lavorativa settimanale; i. inquadramento: 1. per la prima metà del periodo: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato; 2. per la seconda metà del periodo: 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione del liv. VI, l'inquadramento e il trattamento economico sono al liv. VII per la prima metà del periodo di apprendistato; l. malattia: per i primi 3 giorni, limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno, indennità pari al 60% della retribuzione; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione. Le suddette disposizioni si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova; m. formazione: 120 ore medie annue. Profili formativi: si veda il Protocollo ISFOL 10.1.2002; n. il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno

N.B.: In data 5.2.2008 la Confcommercio e le OO.SS. hanno stipulato un protocollo per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante per profili di consulenza specialistica. Per la disciplina normativa ed economica si veda quanto regolamentato dal protocollo stesso.

N.B.: Le Parti, con l'accordo siglato in data 14.12.2011, concordano: a. di confermare le vigenti discipline del CCNL Terziario in materia di apprendistato professionalizzante e di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, fino alla scadenza del periodo transitorio di cui al D.Lgs. 167/2011; b. di avviare il confronto per il recepimento della disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. 167/2011; c. di individuare tutti gli aspetti e le materie demandate confermando, nell'ambito di applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato, il ruolo centrale della bilateralità. Le Parti concordano inoltre, di impegnarsi a tutti i livelli, nei rapporti istituzionali, al rispetto del suddetto accordo, al fine di garantire un'entrata in vigore della disciplina contrattuale nazionale e delle diverse regolamentazioni legislative regionali alla scadenza del periodo transitorio di cui al D.Lgs. 167/2011.

Vecchia disciplina

a. l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. IV e V (a esclusione delle qualifiche corrispondenti a dattilografo, protocollista, archivista e mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione); b. il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni 3 lavoratori non apprendisti; è tuttavia consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti anche nelle aziende che abbiano fino a 8 lavoratori; c. possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero 26 nelle aree a declino industriale. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap tali limiti sono elevati di 2 anni¹. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima è il 18° anno compiuto; d. prova: 30 giorni di lavoro effettivo; e. il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno; f. nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione; g. trattamento economico: per la prima metà del periodo 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati; per la seconda metà del periodo 85% della stessa. A partire dall'1.1.2000 l'indennità di contingenza è da corrispondere nei seguenti importi:

livelli	prima metà	seconda metà
II	424,47	428,67
III	420,77	424,93
IV	417,83	421,97
V	416,31	420,13
VI	414,28	418,38

h. malattia: per i primi 3 giorni, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, indennità pari al 60% della retribuzione; in caso di ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% della retribuzione. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto; i. durata: 18 mesi, liv. 5; 24 mesi, liv. IV;

I. formazione:	titolo di studio	ore medie annue
	scuola dell'obbligo	120
	attestato di qualifica professionale	100
	diploma di scuola media superiore	80
	diploma universitario e di laurea	60

m. infortunio: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; l'80% dal 4° al 20° giorno e 90% dal 21° giorno in poi

Parte speciale

1. l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. III, IV e V con esclusione di alcune figure professionali individuate al liv. V. È inoltre ammesso per alcune qualifiche professionali del liv. II e VI. I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti devono presentare (prima dell'inoltro della richiesta di autorizzazione all'Ispektorato del lavoro) domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio. 2. Il numero degli apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa; 3. durata: in alternativa a quanto previsto alla lettera i. il rapporto di apprendistato si estingue dopo 36 mesi per i liv. II, III e IV; 24 mesi per il liv. V e 18 mesi per il liv. 6. La disciplina prevista ai precedenti punti 1., 2. e 3. non è applicabile ai datori di lavoro che al momento della domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

¹Da rivedere in funzione della legge 196/1997, art. 16.

GESTIONE RAPPORTO	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	oltre ai casi previsti dalla legge, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari; b. punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali; c. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie; d. aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge 230/1962 e successive modificazioni; e. assunzione per sostituzione part time post maternità. L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; è consentita comunque la stipulazione di 4 contratti nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e di 6 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici/tori in congedo di maternità/paternità può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva. Confesercenti – Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori
	Part time	la durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: a. aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti: 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale; b. aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti: 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Periodo di comporto per malattia e infortunio: nei rapporti di tipo orizzontale, 180 giorni di calendario indipendentemente dalla durata giornaliera della prestazione lavorativa; nei rapporti di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto invece alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista. Sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto contrattualmente). Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno, è consentita, durante tali mesi, la prestazione di lavoro straordinario. Part time post maternità – Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'azienda, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità che occupano da 20 a 33 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno Clausola flessibile – Variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (comunicazione da effettuare con un preavviso di almeno 2 giorni). Le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%. Clausola elastica – Variazione in aumento della durata delle prestazioni, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 36,5% (35%+1,5%). In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili
	Contratti d'inserimento	a. categoria di inquadramento: non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante; b. durata: massimo 18 mesi (36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). Per i contratti di reinserimento la durata sarà 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. Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi; c. formazione teorica: 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento; d. l'orario di lavoro nel caso di assunzione a tempo parziale non potrà avere una durata inferiore al 50% della normale prestazione settimanale a tempo pieno; e. per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno l'60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; la suddetta disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione, sia venuto a scadere un solo contratto
	Lavoro a domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	oltre ai casi previsti dalla legge 196/1997 è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; b. esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; c. punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; e. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione ai nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; f. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate. L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività; è consentita comunque la stipulazione di 2 contratti nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e di 6 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva Confesercenti – Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	alcune possibili tipologie di telelavoro: 1. lavoro a domicilio; 2. centri di telelavoro; 3. telelavoro mobile; 4. hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Per quanto non regolamentato vedere l'accordo 20.6.1997
	Lavoro ripartito (job sharing)	il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. In caso di risoluzione del contratto con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto in un contratto a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore

GESTIONE RAPPORTO	Viaggiatori e piazzisti	<p>a. prova: 60 giorni di lavoro effettivo; b. la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate; c. 4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività sopresse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo; d. 4.11 trattamento domenicale; e. indennità di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia; f. diaria: la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Indennità in caso di mancato viaggio: 2/5 della retribuzione se l'Operatore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda; se invece ha la sua residenza in luogo diverso, questi avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda;</p> <p>g. malattia:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>anzianità</th> <th>conservazione del posto</th> <th colspan="2">retribuzione</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th>al 100%</th> <th>al 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>fino a 6 anni</td> <td>8 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td></td> <td>oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>8 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nel caso di più malattie tali limiti si intendono riferiti rispettivamente a 12 e 18 mesi consecutivi.</p> <p>h. infortunio: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 18.075,99 per morte e € 23.757,02 per invalidità permanente totale; i. scatti di anzianità: 10 triennali pari a € 15,49, cat. 1ª; € 14,46, cat. 2ª; l. rischio macchina: le spese di riparazione dell'automezzo, per incidenti provocati durante lo svolgimento della prestazione, saranno sostenute dall'azienda nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 2.169,12; m. preavviso: 30 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità da 5 a 10 anni; 60 giorni per anzianità oltre 10 anni. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; n. permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle funzioni assegnate; o. contrattazione aziendale: nelle aziende che occupano oltre 7 Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 del CCNL 5.3.1975; p. CFL: destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: cat. 1ª e 2ª; durata 24 mesi; CFL destinati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo delle imprese: cat. 1ª e 2ª; durata 12 mesi; q. collocamento: le assunzioni degli Operatori di vendita non sono computabili ai fini della determinazione della riserva; r. aspettativa non superiore a 6 mesi all'Operatore cui sia ritirata la patente</p>		anzianità	conservazione del posto	retribuzione					al 100%	al 50%		fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi		oltre 6 anni	12 mesi	8 mesi	4 mesi
		anzianità	conservazione del posto	retribuzione																		
			al 100%	al 50%																		
	fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi																		
	oltre 6 anni	12 mesi	8 mesi	4 mesi																		
Collocamento	non sono computabili ai fini della determinazione della riserva di cui all'art. 25 della Legge 223/1991 le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. Q, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di organico. Sono comunque i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza																					
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al fondo di previdenza complementare Fonte (Confcommercio) o Marco Polo (Confesercenti) è così determinata: 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore; 1,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro; per gli apprendisti la contribuzione è pari all'1,05% (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa). Dall'1.1.2011, il valore complessivo della quota associativa è fissato nella misura di € 22,00, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR. N.B.: Per effetto dell'Accordo 15.9.2010, la forma pensionistica complementare del Fondo Marco Polo è stata trasferita al Fondo Fonte																				
	Assistenza integrativa	Fondo di assistenza sanitaria integrativa Est (Confcommercio) o Aster (Confesercenti): a. sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi dirigenti e quadri) assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti (in seguito agli accordi 18.7.2008 e 23.7.2008), sia a tempo pieno che parziale; b. contribuzione obbligatoria carico azienda: quota <i>una tantum</i> : € 30,00, per ciascun dipendente nuovo assunto (dall'1.3.2011, tale somma deve essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo); € 10,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo pieno; € 7,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo parziale; c. il versamento dei contributi al Fondo Aster avviene con cadenza: trimestrale anticipata (9.10 per il trimestre 1.10-31.12; 9.1 per il trimestre 1.1-30.3; 9.4 per il trimestre 1.4-30.6; 9.7 per il trimestre 1.7-30.9); mensile posticipata, dal 20 al 25 del mese successivo a quello di riferimento (per le sole aziende, consulenti o centri servizi che accettano di comunicare on-line); d. il versamento dei contributi al Fondo Est avviene con cadenza: annuale anticipata (28.2 di ciascun anno); mensile posticipata (gg 16 del mese successivo al periodo contributivo). A decorrere dall'1.1.2014, il contributo obbligatorio a carico azienda per i lavoratori a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale a tempo pieno. Il contributo obbligatorio a favore del Fondo sarà incrementato di € 1 mensile, a carico del lavoratore, a decorrere dall'1.6.2011 e di un ulteriore euro, a carico del lavoratore, a decorrere dall'1.1.2012. A decorrere dall'1.5.2011, l'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta alternativamente: a. a erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto; b. ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo Est/Aster. Per quanto non regolamentato si veda il sito Internet www.fondoeast.it (Confcommercio) o www.enteaster.it (Confesercenti)																				
	Polizze vita	non previste																				
	Polizze infortuni	non previste																				
	Altre polizze	ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte																				
	Quadri	<p>Confcommercio Ai quadri vengono riconosciute, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa, nello svolgimento delle proprie funzioni. A favore dei quadri è istituita la QuAS (Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri) la cui contribuzione obbligatoria è fissata nelle seguenti misure: a. quota costitutiva <i>una tantum</i> pari a € 340,00, a carico dell'azienda, per i quadri di prima nomina e/o iscrizione, non frazionabile; b. quota contributiva annua pari a € 340,00 (€ 350,00 dall'1.6.2011), a carico dell'azienda, frazionabile a mese e dovuta per i mesi intercorrenti tra la data di nomina e/o assunzione e il 31.12 dello stesso anno (in caso di cessazione del rapporto tale quota va sempre versata per intero); c. quota contributiva annua pari a € 50,00 (€ 56,00 dall'1.6.2011) a carico del quadro, non frazionabile, da trattenere al dipendente. A decorrere dall'1.3.2011, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente: a. a erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto; b. ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da QuAS.</p> <p>Confesercenti Ai quadri verrà riconosciuta un'assistenza sanitaria integrativa le cui modalità e criteri di attuazione verranno stabiliti con apposito Protocollo d'Intesa; nel frattempo i datori di lavoro potranno assolvere al suddetto adempimento contrattuale per mezzo di Hygeia mutua sanitaria. Il finanziamento delle prestazioni rese dalla citata mutua sanitaria, è individuato a decorrere dall'1.1.2005 nell'importo complessivo di € 300,00 a carico del datore di lavoro. A decorrere dall'1.1.2009 il contributo da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione e il contributo annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno</p>																				

PREVIDENZA ASSISTENZA

di € 38,00 a carico del datore di lavoro. A decorrere dall'1.1.2009 il contributo annuo a favore della Cassa è incrementato di € 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri. A decorrere dall'1.6.2011, il contributo annuo obbligatorio a favore della Cassa è pari a € 350,00 a carico del datore di lavoro e a € 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri. A decorrere dall'1.4.2011, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente: a. a erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto; b. ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla Cassa.

A decorrere dall'1.12.2011, i quadri compresi nella sfera di applicazione del CCNL dovranno essere iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i quadri del Settore Terziario (QuAS) secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il mese di giugno 2011.

Quadrifor – Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri. Il contributo annuo obbligatorio a favore di Quadrifor è il seguente: dall'1.1.2005 € 75,00 di cui € 50,00 a carico dell'azienda ed € 25,00 a carico del lavoratore