



TERZIARIO - Sistema Impresa

Decorrenza: 1° maggio 2017 - Scadenza: 30 aprile 2020

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 20 aprile 2017 al c.c.n.l. 1° luglio 2013 () per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi aderenti alla Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - Sistema Impresa*

(*) Integrato dall'accordo 26 novembre 2014 di armonizzazione contrattuale, dall'accordo 12 ottobre 2016 (e sua interpretazione autentica 24 novembre 2016) e dall'accordo 4 aprile 2017 sul trattamento economico.

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

Assunzione

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 8 livelli.

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 loro attribuite 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.

I livello

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.

II livello

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.



III livello

Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i 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.

IV livello

Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

V livello

Lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

VI livello

Lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

VII livello

Lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

Altri settori

L'accordo 20 aprile 2017 ha introdotto i profili professionali specifici per il settore Information and communication technology, per le agenzie di scommesse, le agenzie immobiliari, le attività ausiliarie, sosta e parcheggi, i call center in outsourcing, il terziario avanzato nonché i profili professionali operatori di vendita.

Periodo di prova

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

<i>Livelli</i>	<i>Durata</i>
Q e I	6 mesi



II, III, IV e V e Op. vendita	60 giorni
VI e VII	45 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.

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).

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda

La costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali avviene ai sensi della L. n. 300/1970.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi retribuiti

I componenti delle RSA hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- fino a 3 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;



- fino a 5 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

I lavoratori part-time saranno computati come unità intere.

I dirigenti sindacali membri di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS. hanno diritto a 80 ore annue di permessi retribuiti (140 ore annue i dirigenti nominati in più comitati).

Le OO.SS. hanno diritto a permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

Assemblee

Nelle unità con più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea entro un massimo di 12 ore annue retribuite.

Retribuzione

Definizione

Agli effetti contrattuali la normale retribuzione è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata, 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

La retribuzione di fatto per gli operatori di vendita è costituita dalla media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

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



<i>Divisore</i>	<i>Orario settimanale (ore)</i>
168	40
182	42
195	45

Minimi tabellari

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

Dal 1° novembre 2016

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>	<i>Terzo elemento</i>
Q	2.656,11	2,07
I	2.208,48	2,07
II	1.977,90	2,07
III	1.763,29	2,07
IV	1.592,68	2,07
V	1.487,26	2,07
VI	1.386,42	2,07
VII	1.264,65	2,07
Op. vendita 1	1.538,63	2,07
Op. vendita 2	1.371,26	2,07

Addetti ai call center

I valori della paga base nazionale conglobata a decorrere dal 1° maggio 2017 sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Paga base nazionale conglobata</i>
----------------	---------------------------------------



Q	2.656,10
I	2.208,47
II	1.977,91
III	1.763,29
IV	1.592,32
V	1.487,24
VI	1.386,40
VII	1.264,62

Note alle tabelle

- Paga base conglobata: comprensiva dell'indennità di contingenza (a sua volta comprensiva dell'E.d.r. confederale di € 10,33) e dell'indennità di funzione pari ad € 260,77.
- 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.

Aumenti

Si fa presente che l'accordo 12 ottobre 2016 aveva stabilito aumenti retributivi a decorrere dal 1° agosto 2017, successivamente revocati dall'accordo 4 aprile 2017.

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.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del c.c.n.l.

Salario incentivante - Call center

Per gli addetti di liv. VI che si occupano per il 70% della loro attività di campagne di outbound (chiamate telefoniche in uscita) con compiti di promozione, vendita, telemarketing, presa appuntamenti, ecc., alla paga tabellare fissa si aggiunge una parte variabile in relazione allo



scostamento in più o in meno del 7,5% della media del gruppo, fino ad un massimo del 15% della paga tabellare fissa.

In assenza di campagne di outbound in azienda per almeno 6 mesi, verrà corrisposta una indennità forfettaria pari al 5% della paga base e gli addetti possono essere spostati nel settore inbound o allocati su altre attività e dopo 30 mesi passano al liv. V, con perdita del salario incentivante.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale di 6 mesi dalla scadenza del c.c.n.l., sarà erogata una i.v.c. pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare. L'i.v.c. cessa di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Contratto di primo ingresso e di reimpiego

Le aziende aderenti a Ebiten possono assumere a tempo indeterminato (anche part time) nei livv. da III a VI, erogando una formazione professionale di 80 ore nel primo biennio di lavoro:

- lavoratori privi di esperienza professionale (o non superiore a 6 mesi) nella mansione;
- le categorie di soggetti inoccupati individuati dall'accordo 20 aprile 2017.

Per i primi 2 anni la paga base conglobata è corrisposta nelle seguenti misure ridotte:

<i>Livelli</i>	<i>Importi 1° anno</i>	<i>Importi 2° anno</i>
III	1.322,47	1.498,80
IV	1.194,51	1.353,80
V	1.115,45	1.264,17
VI	1.039,81	1.178,46

Bilateralità

Il contributo per la bilateralità dovuto all'Ebiten è pari all'1% della retribuzione (0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore), con versamento tramite F24.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità devono corrispondere a ciascun lavoratore l'E.a.r. (v. infra).

Elemento aggiuntivo della retribuzione



Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità devono corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 mensili.

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:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
Q	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47
Op. vendita 1	15,50
Op. vendita 2	14,46

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione del primo triennio.

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

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.

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 o percentuali, la retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive comprende la media delle provvigioni o percentuali maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta retribuzione per una delle cause previste dal c.c.n.l.

La contrattazione di II livello può prevedere che nei rapporti a tempo indeterminato la gratifica natalizia possa essere erogata in 12 rate mensili.

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 i lavoratori che già percepiscono mensilità oltre la tredicesima; nel caso in cui la parte di retribuzione oltre la tredicesima non raggiunga l'importo di una mensilità, andrà erogata la differenza tra l'ammontare della quattordicesima e l'importo in atto percepito. Non possono essere assorbite nella quattordicesima le gratifiche, le indennità o i premi erogati a titolo di merito.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni o percentuali, 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 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).

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.

Vitto e alloggio

I valori del vitto e dell'alloggio sono stabiliti nelle seguenti misure della retribuzione di fatto:

- vitto e alloggio: 1/2;
- vitto (due pasti): 1/3;
- vitto (un pasto): 1/4;
- alloggio: 1/5).

Rischio macchina - Operatori di vendita

Le spese per riparazioni dell'automezzo per incidenti passivi provocati senza dolo dagli operatori di vendita 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'accollo al lavoratore della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro.

Reperibilità

Nei seguenti settori può essere disciplinata con accordi aziendali la reperibilità (*), assicurata giornalmente e/o settimanalmente col seguente trattamento:

A) Aziende gestori e/o concessionarie di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o sosta:

- € 7,75 per giorno feriale;
- € 10,33 per giorno festivo o per riposo legale di reperibilità;
- la maggiorazione per straordinario, per l'effettivo intervento.

B) call center in outsourcing, relativamente agli addetti ai sistemi di sicurezza, ai presidi di impianti tecnologici, al servizio automatizzato all'utenza, ai supervisori di sistemi ed agli operatori su particolari presidi:

- € 15 raggugliate ad una reperibilità di 24 ore, con un minimo di € 7,50;
- il rimborso delle spese di trasporto in caso di intervento;
- la maggiorazione per straordinario, per l'effettivo intervento, con un minimo di € 9,00.



(*) La contrattazione di 2° livello può individuare ulteriori categorie di lavoratori.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

L'azienda può ricorrere, anche per singole unità produttive e previa comunicazione al personale almeno 30 giorni prima 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);
- 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 2° livello possono essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero.

(*) La scelta ha validità annuale.

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 ore di permessi retribuiti.

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, 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.

Agenzie immobiliari

L'orario normale è di 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni (in tale ultimo caso, l'attività cessa alle ore 13.00 del sabato).

Call center

Nei call center in outsourcing con orario spezzato, ciascuno dei 2 periodi non può essere inferiore a 3 ore, con un intervallo non superiore a 4 ore. Non si considera orario a turni quello compreso tra le 8.00 e le 23.00. Tra un turno e il successivo non possono intercorrere meno di 11 ore.

Operatori di vendita

La prestazione è distribuita su 5 giorni, ovvero 4 giorni interi e 2 mezza giornate.

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.

Riduzione annua

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



Per i lavoratori assunti dopo il 1° luglio 2013, 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 a termine, i 48 mesi decorreranno dalla data di prima assunzione.

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).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Gli addetti ai call center hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro: 88 ore nelle aziende fino a 15 dipendenti e 104 ore nelle aziende oltre 15 dipendenti.

Agli operatori di vendita, oltre alle ex festività, spettano ulteriori 9 giorni di permessi retribuiti, in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato. Se non goduti entro l'anno di maturazione, danno diritto ad una indennità sostitutiva 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).

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale. E' previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue (200 ore annue nelle Agenzie immobiliari).

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 ^a alla 48 ^a	15
- oltre la 48 ^a 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.

Nelle Agenzie immobiliari il limite al lavoro straordinario è di 200 ore annue e le maggiorazioni per lavoro straordinario sono le seguenti:

- 15%, straordinario feriale;
- 30%, straordinario festivo e domenicale;
- 30%, straordinario notturno;
- 50%, straordinario notturno festivo o domenicale.

Nei call center, per le ore di straordinario eccedenti le 50, spetta un riposo compensativo retribuito: la maggiorazione viene retribuita entro il mese successivo a quello di effettuazione dello 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 retribuzione di fatto e spetta anche ai lavoratori con turno compreso tra le 23.00 e le 8.00 che effettuino almeno 2 ore in detto arco temporale.

Ai lavoratori dei call center che prestino lavoro notturno per non meno di 4 ore spetta la maggiorazione del 15% per lavoro notturno, con un minimo di € 15.00.

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.

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

Nelle località di interesse turistico, a vocazione turistica o in quelle termali, ai lavoratori delle Agenzie immobiliari in caso di prestazione domenicale spetta una indennità del 10% della paga base conglobata per ogni ora prestata.

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, trova applicazione la disciplina che segue:

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;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992.

Nelle aziende gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta, ai lavoratori con riposo settimanale di legge in giorno diverso dalla domenica, spetta la sola maggiorazione del 20% della normale retribuzione per ogni ora prestata di domenica.

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.

Ai dipendenti da agenzie di scommesse, da aziende gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta nonché agli addetti ai call center che effettuino il riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, per le ore di lavoro ordinario prestato di domenica spetta la sola maggiorazione del 20% da calcolare 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

E' 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 (24 settimane nelle Agenzie immobiliari): 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.

Ai dipendenti da call center in outsourcing e da agenzie immobiliari viene riconosciuto un incremento del monte annuo di permessi retribuiti, pari a 45 minuti per ogni settimana di superamento dell'orario normale.

Le variazioni al programma di flessibilità devono essere comunicate con un preavviso di almeno 15 giorni.

E' prevista la possibilità di realizzare ulteriori regimi di flessibilità rispetto a quello suesposto, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale da 44 a 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane (24 settimane per le Agenzie immobiliari), con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento (70 minuti per ciascuna settimana di superamento nei call center in outsourcing e nelle Agenzie immobiliari) (*);
- superamento dell'orario contrattuale sino a 48 ore settimanali, 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, nella banca ore.

(*) Nei call center in outsourcing, per un numero di dipendenti non superiore al 40%, può essere superato l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane.

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.

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.

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.

Luogo della prestazione

Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto bagaglio, postali e altre, 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:

<i>Ore di assenza</i>	<i>%</i>
da 9 a 11	50
da 12 a 16	80
da 17 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

Operatori di vendita

La diaria fissa ha carattere retributivo per il 50% del suo ammontare. Qualora non sia corrisposta, è concordato un rimborso delle spese di vitto e alloggio.

Al lavoratore che non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto spetta un'indennità per i giorni di mancato viaggio pari a 2/5 della diaria.

Il lavoratore non residente nel luogo sede dell'azienda ha diritto al rimborso delle maggiori spese per la permanenza in sede.

Trasferimento

Al lavoratore spetta il rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del mobilio (*) e del bagaglio (per se e per ciascun convivente a carico se capofamiglia), il rimborso dell'eventuale perdita di pigione (per un massimo di 6 mesi) nonché la diaria prevista per la trasferta (per se e per ciascun convivente a carico se capofamiglia) ovvero, in alternativa, il rimborso a piè di lista.

La diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

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.

Se non viene rispettato in tutto o in parte il preavviso dovuto, al quadro spetta il trattamento di trasferta e 1 rientro in residenza.

Ai lavoratori di cui sopra deve essere riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

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

Per gli operatori di vendita il preavviso è di almeno 30 giorni e la diaria spetta per 10 giorni (20 giorni + 1 giorno per ogni figlio agli operatori con carichi di famiglia).

(*) Fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.



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 a.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.

Operatori di vendita

Gli operatori di vendita hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 8 mesi per anzianità di servizio fino a 6 anni e di 12 mesi per anzianità superiori.

Nel caso di malattie diverse, la conservazione del posto è di 8 mesi complessivi nell'arco di 12 mesi per anzianità di servizio fino a 6 anni e di 12 mesi complessivi nell'arco di 18 mesi per anzianità superiori.

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 (*):

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
dal 1° al 3° giorno	100



dal 4° al 20° giorno	75
dal 21° giorno	100

Malattie brevi

Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), l'integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia è pari al 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il 3° evento e del 50% per il 4° evento e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa a carico del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

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. 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.

Operatori di vendita

Il trattamento economico a totale carico dell'azienda è pari alle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
Fino a 6	primi 5 mesi	100



	3 mesi successivi	50
Oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

(*) A tal fine, la quota giornaliera della retribuzione di fatto si ottiene applicando i criteri adottati 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. Gli operatori di vendita hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di corresponsione dell'indennità Inail

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'infortunio, 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 (*):

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
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.

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa a carico del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

Operatori di vendita

Il trattamento economico integrativo a carico azienda spetta fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
Fino a 6	primi 5 mesi	100
	3 mesi successivi	50
Oltre il 6°	primi 8 mesi	100
	4 mesi successivi	50

Spetta inoltre una polizza assicurativa pari ad € 27.500,00 in caso di morte ed € 37.500,00 in caso di invalidità permanente totale.

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

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.

E' 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.

Il congedo parentale può essere fruito a ore, con un preavviso minimo di 15 giorni e con l'indicazione dei mesi di congedo che si intendono utilizzare e la sua programmazione mensile. Non sono ammesse prestazioni inferiori alle 4 ore giornaliere.

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, nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al 10° del totale degli occupati nell'unità produttiva a tale data.

I permessi di cui sopra possono essere utilizzati dai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione.

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 congedi fino a 5 giorni;
- 60 giorni, per congedi superiori.

Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti (40 ore) all'anno, per la preparazione agli esami.

Permessi

I lavoratori hanno diritto a 3 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 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Ssn 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 7 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

Il datore di lavoro potrà concedere congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Congedi per violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi, con un preavviso non inferiore a 7 giorni e con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

Il periodo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione ed è computato nell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive e del t.f.r.. Il congedo può essere fruito su base oraria (con le modalità dei congedi parentali) o giornaliera, nell'arco di 3 anni.

La lavoratrice ha anche diritto alla trasformazione dal rapporto a tempo parziale e viceversa.

Aspettative

Ai sensi della legge n. 53/2000, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per 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 2 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 termine 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 3 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 7 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 7 giorni.

I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto ad una aspettativa non retribuita per il tempo del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.



I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile

E' possibile richiedere un'aspettativa non retribuita di 30 giorni in caso di adozione internazionale.

All'operatore di vendita al quale sia stata sospesa la patente per infrazioni commesse in servizio può essere concessa una aspettativa non retribuita per un massimo di 6 mesi.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di normale retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore con raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificarne la data.

L'importo delle multe viene destinato al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Comportamenti sanzionabili

Il biasimo verbale viene inflitto per le mancanze lievi, quello scritto nei casi di recidiva in mancanza già punite con il biasimo verbale.

Le multe sono applicate al lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro senza giustificazione;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non comunichi immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.



La sospensione si applica al lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- sia recidivo, per più di tre volte nell'anno solare, in qualunque delle mancanze punite con la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Per gli operatori di vendita, in caso di assenza ingiustificata fino a 3 giorni, si applica una multa non eccedente il 10% della retribuzione di fatto e oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3° volta nell'anno solare si applica il licenziamento senza preavviso.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento senza preavviso può essere irrogato nei seguenti casi:

- insubordinazione verso i superiori;
- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi del personale (art. 210 del c.c.n.l.);
- grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.



Estinzione del rapporto

Preavviso

Il recesso dal contratto a tempo indeterminato deve essere comunicato con modalità esclusivamente telematiche (*).

Il preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese ed ha la seguente durata, espressa in giorni di calendario:

Dimissioni

	<i>Giorni</i>		
<i>Livelli</i>	<i>Fino a 5 anni di servizio</i>	<i>Dal 6° al 10° anno di servizio</i>	<i>Oltre il 10° anno di servizio</i>
Q e I	45	60	90
II e III	20	30	45
IV e V	15	20	30
VI e VII	10	15	15

Licenziamento

	<i>Giorni</i>		
<i>Livelli</i>	<i>Fino a 5 anni di servizio</i>	<i>Dal 6° al 10° anno di servizio</i>	<i>Oltre il 10° anno di servizio</i>
Q e I	60	90	120
II e III	30	45	60
IV e V	20	30	45
VI e VII	15	20	20



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

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; 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, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

Contrattazione integrativa

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.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Apprendistato

L'apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Apprendistato professionalizzante

Nelle aziende con almeno 50 dipendenti l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferma in servizio almeno pari al 20% negli ultimi 36 mesi (esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa).



Nel caso in cui la percentuale non sia rispettata è consentita comunque l'assunzione di un ulteriore apprendista.

Limiti numerici

E' possibile assumere 2 apprendisti ogni 3 lavoratori qualificati (il rapporto è di 1 a 1 nelle imprese con un numero di lavoratori inferiore a 10 unità).

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Possono 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. n. 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 25° anno di età.

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

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo (45 giorni di lavoro effettivo per gli apprendisti con inquadramento finale al VI livello).

Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello, con esclusione dei seguenti profili ed attività:

- aiutante commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad 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;



- addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi;
- lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista"), lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

La durata minima è di 6 mesi, la massima è di 36 mesi per i livelli II, III, IV e V e di 24 mesi per il livello 6.

Il c.c.n.l. individua le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, per le quali è prevista una durata fino a 48 mesi.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dell'apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso un nuovo datore di lavoro purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Inquadramento e retribuzione

I livelli di inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello relativo alla mansione per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo;
- 1 livello inferiore a quello relativo alla mansione per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione di qualifiche e mansioni comprese nel VI livello, l'inquadramento e il trattamento economico sono al VII livello per la prima metà del rapporto.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Attività formativa

La formazione aziendale (professionalizzante) è integrata dall'offerta formativa pubblica (di base e trasversale) per un monte ore complessivo non superiore a 120 nel triennio.

Trattamento normativo



L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal c.c.n.l. Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini del calcolo del triennio per la maturazione degli scatti di anzianità.

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

Al termine del contratto, le parti possono recedere con il preavviso di cui all'art. 2118 c.c.

I permessi per riduzione di orario verranno riconosciuti nella misura del 50% decorsa la metà della durata del contratto e nella misura del 100% dal termine dell'apprendistato. per gli apprendisti assunti successivamente al 1° luglio 2013, detti permessi verranno riconosciuti in misura pari al 50%, decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione.

L'apprendistato a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione di cui al c.c.n.l. Terziario, ferma restando la durata e le ore di formazione.

In caso di mancato preavviso si applica la disciplina del c.c.n.l. Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto:

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del comparto, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Spettano le seguenti percentuali della retribuzione netta di fatto:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
giorno dell'infortunio	100
dal 2° al 4° giorno	60
dal 5° al 20° giorno	80



dal 21° giorno	90
----------------	----

Apprendistato stagionale

Fermo restando il limite massimo di durata, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.

Sono utili, ai fini del computo, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità riconosciute ai lavoratori qualificati.

Agenzie di scommesse

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per i profili di consulente in risk management e performance improvement, consulente in data management ed IT process integration, consulente in corporate finance. La destinazione è per tutti il livello II.

La durata è collegata al titolo di studio posseduto:

- 36 mesi (laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico scientifiche);
- 24 mesi (laurea specialistica/magistrale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico scientifiche).

L'inquadramento e la retribuzione sono i seguenti:

- liv. IV per 18 mesi e liv. III per i successivi 18 mesi (contratti triennali);
- liv. III per tutto il periodo (contratti biennali).

Società di revisione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per la qualifica di addetto alla revisione legale e la destinazione è il livello II.

La durata è collegata al titolo di studio posseduto:

- 36 mesi (laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali);



- 24 mesi (laurea specialistica/magistrale in discipline economiche e aziendali ovvero laurea triennale con master di minimo 6 mesi in revisione legale o attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie).

Il contratto è ammesso anche per giovani che stiano per conseguire i titoli suddetti con crediti formativi non inferiori alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

L'inquadramento e la retribuzione sono i seguenti:

- liv. IV per 18 mesi e liv. III per i successivi 18 mesi (contratti triennali);
- liv. III per tutto il periodo (contratti biennali).

Lavoro a termine

Limiti percentuali

E' consentita l'assunzione a termine (escluso il caso di primo rapporto a termine di durata non superiore a 12 mesi), nei seguenti limiti quantitativi:

<i>Base di computo</i>	<i>n. lavoratori</i>
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti a termine. Le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti quantitativi non si applicano:

- nella fase di avvio di nuove attività, per la durata di 2 anni, per 18 mesi dall'avvio dell'attività;
- nelle start up innovative, nelle attività stagionali e per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;



- per sostituzione di lavoratori assenti e nel caso di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- nelle aziende situate in località a prevalente vocazione turistica (*), che gestiscono picchi di lavoro intensificati in particolari periodi dell'anno;
- nei centri di assistenza fiscale, nei periodi da febbraio a luglio.

Sono considerate stagionali - dunque esenti da limiti quantitativi - quelle che si svolgono, al massimo per 6 mesi nell'anno solare, nei periodi connessi a festività religiose e civili, nazionale e estere, connessi allo svolgimento di manifestazioni, periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

La contrattazione di 2° livello può individuare altre ipotesi di stagionalità.

La contrattazione di 2° livello potrà stabilire percentuali diverse.

(*) Le località sono così individuate da appositi accordi territoriali.

Durata

La durata del contratto non può essere superiore a 36 mesi (comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi): nel limite si terrà conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato svolto tra gli stessi soggetti.

Raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

In materia di riassunzione (c.d. stop and go) valgono le disposizioni di legge vigenti.

In caso di successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova.

Contratto di sviluppo occupazionale

Le aziende possono stipulare contratti a termine di durata da 6 a 18 mesi continuativi e non prorogabili, con le categorie di soggetti individuati dall'accordo 20 aprile 2017. L'attivazione del c.s.o. deve essere approvata dall'Ebiten.

L'inquadramento, il periodo di prova, la bilateralità e tutti i trattamenti spettanti sono quelli della generalità dei lavoratori.



Gli importi della paga base nazionale conglobata a decorrere dal 1° maggio 2017 sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
I	1.877,21
II	1.681,21
III	1.498,80
IV	1.353,78
V	1.264,17
VI	1.178,46
VII	1.074,95

Entro 5 giorni dalla scadenza del contratto, l'azienda informa il lavoratore della mancata conferma o del suo proseguimento a tempo indeterminato. In caso di mancata conferma, con le spettanze dell'ultimo mese di servizio, viene corrisposto un elemento retributivo pari alla differenza tra il minimo tabellare e il trattamento complessivo spettante.

Contratto di somministrazione

La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa entro il 30% (*) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula (il decimale uguale o superiore a 0,5 si arrotonda all'unità superiore).

Nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa entro i seguenti limiti (*):

<i>Base di computo</i>	<i>%</i>
da 0 a 5 dip.	100
da 6 a 9 dip.	100
da 10 a 15 dip.	75



da 16 a 49 dip.	75
oltre 49 dip.	50

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati nell'unità produttiva al momento dell'attivazione del contratto (compresi gli apprendisti e, nelle aziende stagionali, gli assunti a termine). Le frazioni di unità si computano per intero.

(*) La contrattazione di 2° livello potrà stabilire percentuali maggiori..

Lavoro a tempo parziale

Tipologie di contratti

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero praticato in azienda;
- b) verticale, quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quello che si svolge secondo una combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati il periodo di prova, il trattamento economico e normativo, la durata della prestazione e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La prestazione fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Quota oraria e giornaliera

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile del rapporto a tempo pieno per il divisore orario previsto dal c.c.n.l.

La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Mensilità supplementari



In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, calcolati sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Festività, ferie, permessi

In caso di coincidenza di una festività con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie all'anno, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale - è considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato.

La retribuzione va commisurata alla prestazione ordinaria riferita al periodo di maturazione delle ferie; nel caso di prestazione con alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi per ex festività e rol, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti (compresi i congedi, i lavoratori studenti e il diritto allo studio) si determina utilizzando i criteri di proporzionalità.

Orario di lavoro

Lavoro supplementare

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni supplementari rispetto all'orario concordato nel contratto individuale, fino al raggiungimento dell'orario normale, nel limite del 35% del lavoro settimanale concordato e con la corresponsione della maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (50% in caso di superamento dei limiti indicati).

E' altresì consentito lo svolgimento di lavoro straordinario.

Clausole elastiche

Le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale ovvero della durata in aumento della prestazione.

L'adozione di clausole elastiche deve essere concordata in apposito patto scritto, contestuale o successivo al contratto individuale, con un preavviso di almeno 2 giorni, che deve indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole ed i casi in cui è possibile denunciare le stesse.



Le ore di lavoro prestate con clausola elastica sono retribuite con le maggiorazioni del 30% (variazione in aumento) e del 10% (differente collocazione).

Decorso 5 mesi dalla stipulazione del patto e con un preavviso di 2 mesi, il lavoratore può denunciare per iscritto il patto, nei seguenti casi: gravi esigenze di carattere familiare, esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico, attività di studio e formazione disciplinate dal c.c.n.l., instaurazione di altra attività lavorativa.

La sospensione invece può essere concordata tra le parti senza denuncia.

Malattia

Al periodo di comporto si applica il criterio di proporzionalità (rapporto tra orario ridotto e orario intero del lavoratore assunto a parità di inquadramento a tempo pieno).

Preavviso

Valgono i termini di preavviso dei lavoratori a tempo pieno, calcolati in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione e decorrenti dal 1° e dal 16° giorno del mese.

Part-time post maternità

Al fine di consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di 1 lavoratore. La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione.

Trasformazione e diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni oggetto del rapporto a tempo parziale

Il lavoratore può chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto a tempo parziale, nei limiti del congedo spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%.

Part time nel week end e nei call center



Possono essere stipulati contratti part time di durata di 8 ore per i giorni di sabato o domenica a favore di studenti, lavoratori part time presso altre aziende o giovani fino a 25 anni compiuti.

Possono essere stipulati contratti part time di durata di 15 ore settimanali per gli operatori base in outbound telefonico a favore di studenti o lavoratori part time presso altre aziende.

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.

Lavoro intermittente

Le Parti introducono l'istituto del lavoro intermittente come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e si riservano di stipulare accordi specifici in materia.

Lavoro agile

Le Parti disciplinano l'istituto del lavoro agile, come prestazione subordinata - anche a termine - svolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, con utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa. Il lavoro agile ha natura volontaria e la sussistenza delle condizioni per la concessione è rimessa all'azienda.

Il trattamento economico e normativo non può essere inferiore a quello complessivamente applicato alla generalità dei lavoratori con le stesse mansioni.

Nei contratti a tempo indeterminato il preavviso è di 30 giorni.