



SINTESI CCNL COMMERCIO MODERNO, DISTRIBUZIONE e SERVIZI UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

Luglio 2022

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01 Luglio 2022	01 Luglio 2022	30 Giugno 2025
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA INDUSTRIA; CONF.A.I.L.; C.I.U.	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle Aziende operanti nel settore della Distribuzione Moderna ed il relativo personale dipendente nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del Commercio moderno, della Distribuzione e dei Servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente. Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le Parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio moderno e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del Commercio Moderno, distribuzione e Servizi.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo, le imprese del commercio moderno alimentari e non alimentari operanti attraverso le formule della grande distribuzione, distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash and carry e shopping on line, che sviluppano la propria attività attraverso centri commerciali, negozi a libero servizio di ogni dimensione (quali ad esempio ipermercati, superstore, supermercati, negozi di vicinato, grandi magazzini, grandi superfici specializzate e non) in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, franchising, e-commerce o altre formule distributive.</p>		
DATI RETRIBUTIVI			

Qualificati	Paga base al 01/07/2022	Paga base dal 01/07/2022	Paga base dal 01/07/2023	Paga base dal 01/07/2024	Paga base dal 01/04/2025
QUADRI	€ 2.699,84	€ 2.733,19	€ 2.766,54	€ 2.799,89	€ 2.833,24
I	€ 2.248,08	€ 2.275,85	€ 2.303,62	€ 2.331,39	€ 2.359,16
II	€ 2.012,44	€ 2.037,30	€ 2.062,16	€ 2.087,02	€ 2.111,88
III	€ 1.793,11	€ 1.815,26	€ 1.837,41	€ 1.859,56	€ 1.881,71
IV	€ 1.618,75	€ 1.638,75	€ 1.658,75	€ 1.678,75	€ 1.698,75
V	€ 1.511,01	€ 1.529,67	€ 1.548,33	€ 1.566,99	€ 1.585,65
VI	€ 1.407,96	€ 1.425,35	€ 1.442,74	€ 1.460,13	€ 1.477,52
VII	€ 1.283,38	€ 1.299,23	€ 1.315,08	€ 1.330,93	€ 1.346,78

DATI RETRIBUTIVI																			
Scatti di anzianità	<p>Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:</p> <p>a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto.</p> <p>Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi (dal 1/10/2020)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>25,46</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>24,84</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>22,83</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>21,95</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>20,66</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>20,30</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>19,73</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>19,47</td> </tr> </tbody> </table> <p>In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.</p>	Livelli	Importi (dal 1/10/2020)	Quadri	25,46	I	24,84	II	22,83	III	21,95	IV	20,66	V	20,30	VI	19,73	VII	19,47
Livelli	Importi (dal 1/10/2020)																		
Quadri	25,46																		
I	24,84																		
II	22,83																		
III	21,95																		
IV	20,66																		
V	20,30																		
VI	19,73																		
VII	19,47																		

<p>Formazione di anzianità (nuovo)</p>	<p>Curriculum di anzianità Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un “curriculum di anzianità” che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Le Parti in via sperimentale e per tutta la durata del presente contratto nazionale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nel presente contratto nazionale che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un “curriculum di anzianità” che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una “lettera di presentazione” tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il CCNL prevede 10 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).</p> <p>Crediti Formativi Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato “credito formativo di anzianità” per brevità – CFA – validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione. I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.</p> <p>Modalità della formazione La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.</p> <p>Contenuti formativi I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso. A titolo di esempio: la formazione di un addetto ai negozi di 5° livello dovrà avere contenuti formativi che riguardano specificamente il tipo di merce in vendita, l'origine dei materiali, la loro natura, le modalità di produzione e le sue caratteristiche, le modalità di lavorazione, i mercati di destinazione, i costi di lavorazione, i prezzi di vendita, ecc. La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora. In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare. Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.</p>
<p>Mensilità aggiuntive</p>	<p>Tredicesima mensilità In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.</p> <p>Quattordicesima mensilità Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.</p>
<p>Premio di produttività</p>	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>

<p>Lavoro straordinario, notturno, festivo.</p> <p>Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti</p>	<p>Maggiorazione lavoro straordinario Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione: - 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale; - 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48.ma ora settimanale. Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di orari regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.</p> <p>Lavoro ordinario notturno Le ore di lavoro ordinario prestatato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.</p> <p>Riposo Settimanale Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.</p> <p>Lavoro domenicale Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le Parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale 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. 31/3/1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati: - 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 della Legge n. 104/1992. Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione. Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione onnicomprensiva e non cumulabile del 30%, sulla quota oraria della normale retribuzione, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica. Le maggiorazioni 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. Fermo restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina della maggiorazione del lavoro straordinario.</p>
<p>Altre Indennità.</p>	<p>Quadro Alla categoria di Quadro verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari a 80,00 euro per 14 mensilità assorbibili 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 presente contratto.</p> <p>Maneggio denaro Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 208 del presente contratto.</p>
<p>Normale retribuzione</p>	<p>La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci: a) paga base nazionale conglobata; b) indennità di contingenza;</p>

	<p>c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti; d) eventuali scatti di anzianità; e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva. L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi. L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.</p> <p>L'elemento distinto della retribuzione è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13/7/1990, n. 91.</p> <p>Quota Oraria La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali: a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali; b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali; c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.</p>										
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO											
Categorie e qualifiche	<p>I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quadri - Liv. I - Liv. II - Liv. III - Liv. IV - Liv. V - Liv. VI - Liv. VII 										
Periodo di prova	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo di prova</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e Primo</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>Secondo e Terzo</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quarto e Quinto</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>Sesto e Settimo</td> <td>45 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.</p>	Livello	Periodo di prova	Quadri e Primo	6 mesi	Secondo e Terzo	60 giorni	Quarto e Quinto	60 giorni	Sesto e Settimo	45 giorni
Livello	Periodo di prova										
Quadri e Primo	6 mesi										
Secondo e Terzo	60 giorni										
Quarto e Quinto	60 giorni										
Sesto e Settimo	45 giorni										

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali. Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.</p> <p>Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni. Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti. Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le Parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.</p> <p>a) 39 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito.</p> <p>c) 38 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.</p> <p>Le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash&carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi.</p> <p>Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore avviene attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti; - la distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore avviene attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti per complessive 72 ore.
Permessi retribuiti	<p>Sono fruibili dai lavoratori i gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività</p>

	<p>abolite dal combinato disposto della legge 5/3/1977, n. 54 e del DPR 28/12/1985, n. 792.</p> <p>I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.</p> <p>Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori, fermo restando il godimento delle ore di permesso, le ulteriori ore di permesso, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.</p> <p>Solo in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro.</p>
Festività	<p>Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:</p> <p>Festività nazionali</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori 3) 2 giugno - Festa della Repubblica (Legge 29/11/2000, n. 336) <p>Festività infrasettimanali</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il 1° giorno dell'anno 2) l'Epifania 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione 5) il 1° novembre - Ognissanti 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione 7) il 25 dicembre - Natale 8) il 26 dicembre - S. Stefano 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità. <p>Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.</p> <p>Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.</p>
Ferie	<p>Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. L'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetta 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese prestato.</p> <p>Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.</p>

MALATTIA

Infortunio sul lavoro	<p>Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. I periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.</p> <p>Trattamento economico di infortunio</p> <p>Ai sensi dell'art. 73, DPR 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.</p> <p>A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza); 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°; 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.
------------------------------	--

	Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per gli apprendisti le misure previste sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Malattia	Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo.
Trattamento economico	Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga: a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n.33; b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza); 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°; 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause: - ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; - evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; - sclerosi multipla o progressiva e altre patologie documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale - gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a); se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. Per il computo degli eventi morbosi utile l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.
Congedi retribuiti Diritto allo studio – lavoratori studenti	In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali. Ove esauriti, dalle ferie. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).
Altri permessi	Funzioni pubbliche elettive In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

	<p>Permessi per decessi e gravi infermità</p> <p>Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore 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 sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.</p>
Aspettativa per gravi motivi familiari	<p>Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione. 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, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, 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. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della Legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni. In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale.</p>
DISCIPLINE SPECIALI	
Apprendistato professionalizzante	L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello. Sono escluse, inoltre, le seguenti

	<p>ipotesi: a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista"); b) 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; Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente 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.</p> <p>Percentuale di conferma Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. 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, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.</p> <p>Durata dell'apprendistato</p> <table style="width: 100%;"> <tr><td>II</td><td>36</td></tr> <tr><td>III</td><td>36</td></tr> <tr><td>IV</td><td>36</td></tr> <tr><td>V</td><td>36</td></tr> <tr><td>VI</td><td>24</td></tr> </table>	II	36	III	36	IV	36	V	36	VI	24
II	36										
III	36										
IV	36										
V	36										
VI	24										

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	<p>I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:</p> <p>a) fino a cinque anni di servizio compiuti: Livello Giorni di calendario Quadri e I 60 II e III 30 IV e V 20 VI e VII 15</p> <p>b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti: Livello Giorni di calendario Quadri e I 90 II e III 45 IV e V 30 VI e VII 20</p> <p>c) oltre i dieci anni di servizio compiuti: Livello Giorni di calendario Quadri e I 120 II e III 60 IV e V 45 VI e VII 20</p>
Trattamento di fine rapporto	<p>In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29/5/1982, n. 297. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i rimborsi spese; - le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; - la contribuzione; - l'indennità sostitutiva del preavviso; - l'indennità sostitutiva di ferie; - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF; - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa. <p>Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.</p> <p>Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità. Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297/1982 sul trattamento di fine rapporto.</p>