

HANDEL UND DIENSTLEISTUNG – COMMERCIO E TERZIARIO

INFORMAZIONI	
PARTI STIPULANTI	CONFCOMMERCIO; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS-UIL
DATA	01.04.2015
ORARIO DI LAVORO	
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali
SETTORI PARTICOLARI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 38 ore settimanali grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, catene discount ed ipermercati; ➤ 40 ore settimanali per distributori di carburante autostradali; ➤ 45 ore settimanali per distributori di carburante e lavoratori discontinue.
FLESSIBILITÀ	<p>Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.</p> <p>Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ipotesi aggiuntiva A) <p>Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137. con le seguenti modalità: Per le aziende di cui all'art. 133, lett. a), b) e c): superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.</p> <p>Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un Incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p>Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.</p> <p>Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ipotesi aggiuntiva B) <p>Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 137 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane; 2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane. <p>Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p> <p>Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p>

	<p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p>Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.</p> <p>Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.</p>
LAVORO SUPPLEMENTARE	Lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanali da retribuire con una maggiorazione del 35% sulla paga oraria.
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 15% per le ore prestate dalla 41a alla 48°; ➤ maggiorazione 20% per le ore prestate oltre la 48°; ➤ maggiorazione 30% per le ore festive; ➤ maggiorazione 50% per le ore notturne. <p>Il limite massimo di ore annue di straordinario è pari a 250.</p>
LAVORO NOTTURNO	Maggiorazione 15%
LAVORO FESTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 10% per il lavoro domenicale svolto nei distributori di carburante; ➤ maggiorazione 30% per il personale di cui all'art.129 CCNL 14/7/2005, per le ore prestate di domenica; ➤ maggiorazione 30% per le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di legge. ➤ maggiorazione 30% per il lavoro domenicale ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti; ➤ maggiorazione 30% per il lavoro svolto durante il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica ai lavoratori, anche a tempo parziale, che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti. <p>Per il lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo domenicale, lo svolgimento dell'attività lavorativa può avvenire nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.</p>
ASSENZE	
FERIE	<p>APPRENDISTI - Liv. TUTTI = 173 Ore. APPRENDISTI (38 ORE) - Liv. TUTTI = 165 Ore. APPRENDISTI (39 ORE) - Liv. TUTTI = 169 Ore. IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 173 Ore. IMPIEGATI (38 ORE) - Liv. TUTTI = 165 Ore. IMPIEGATI (39 ORE) - Liv. TUTTI = 169 Ore. OPERAI - Liv. TUTTI = 173 Ore. OPERAI (38 ORE) - Liv. TUTTI = 165 Ore. OPERAI (39 ORE) - Liv. TUTTI = 169 Ore.</p> <p>Le ore sopra esposte equivalgono a 26 giorni lavorativi di ferie per i dipendenti la cui distribuzione dell'orario è su 6 giorni lavorativi ed a 22 giorni lavorativi di ferie per i dipendenti la cui distribuzione dell'orario è su 5 giorni lavorativi.</p>
RIDUZIONE ORARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 56 ore per aziende fino a 15 dipendenti; ➤ 72 ore per aziende oltre 15 dipendenti; ➤ 32 ore in sostituzione delle ex festività a tutte le aziende. <p>Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 1/3/2011, fermo restando il godimento delle ore di permesso per le ex festività, le ulteriori ore di permesso, verranno riconosciute:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione; ➤ in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
DIRITTO ALLO STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 150 ore fruibili in un triennio. Quadrifor <p>Contributo per la formazione dei Quadri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ € 50 a carico azienda ➤ € 25 a carico del lavoratore
PERMESSI STUDIO	➤ 40 ore annue per preparazione esame

	➤ giorno per prove esame			
PERMESSI SINDACALI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 75 ore annue per dirigenti nazionali ➤ 130 ore annue per dirigenti componenti di più comitati ➤ 12 ore mensili per dirigenti aziendali in aziende con oltre 200 dipendenti ➤ 1,5 ore annue per dipendente in aziende fino a 200 dipendenti 			
ASSEMBLEE SINDACALI	12 ore annue			
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per i gravi motivi familiari indicati 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 luglio 2000, n. 278, 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. ➤ 3 anni per stato di tossicodipendenza; ➤ 3 mesi assistenza familiare tossicodipendenti. ➤ 120 giorni per malattia eccedente il periodo di comporto. Fermo restando ciò, per i lavoratori affetti da patologie gravi, i primi 60 giorni saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 176. <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per tutta la durata dell'infortunio eccedente il periodo di comporto. 			
COMPORTO	180 giorni in un anno solare			
CESSAZIONE RAPPORTO				
PREAVVISO	Licenziamento			
	Livello	Anni di anzianità		
		Fino a 5	5 – 10	Oltre 10
	Q e I	60 giorni	90 giorni	120 giorni
	II e III	30 giorni	45 giorni	60 giorni
	IV e V	20 giorni	30 giorni	45 giorni
	VI e VII	15 giorni	20 giorni	20 giorni
	Dimissioni			
	Livello	Anni di anzianità		
		Fino a 5	5 – 10	Oltre 10
	Q e I	45 giorni	60 giorni	90 giorni
	II e III	20 giorni	30 giorni	45 giorni
	IV e V	15 giorni	20 giorni	30 giorni
	VI e VII	10 giorni	15 giorni	15 giorni
I termini di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese. Si tratta di giorni di calendario.				
Apprendistato professionalizzante: Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.				
PREVIDENZA COMPLIMENTARE				
FON.TE.	Il contributo è fissato nella misura dello 1,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori.			
ASSISTENZA COMPLEMENTARE				
EST	Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, equiparato per il personale a tempo parziale a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno, di 10€ mensili per ciascun iscritto. Il contributo obbligatorio a favore del Fondo è pari a 2,00€ a carico del lavoratore. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico			

	della azienda, pari a 30 € per ciascun iscritto, erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivono i propri lavoratori al Fondo. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta: - ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 208.
QUAS	Assistenza sanitaria integrativa per la categoria Quadro: E' dovuto un contributo obbligatorio annuo di 350,00 € più un contributo di 340,00 da corrispondere una sola volta all'atto di iscrizione, entrambi posti a carico dell'azienda. Il contributo obbligatorio a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri e di 56,00 €. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente: ➤ ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 208;
ENTE BILATERALE	
ENTE BILATERALE	Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura: - 0,10% a carico dell'azienda su paga base e contingenza; - 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30 % di paga base e contingenza corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto.
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.