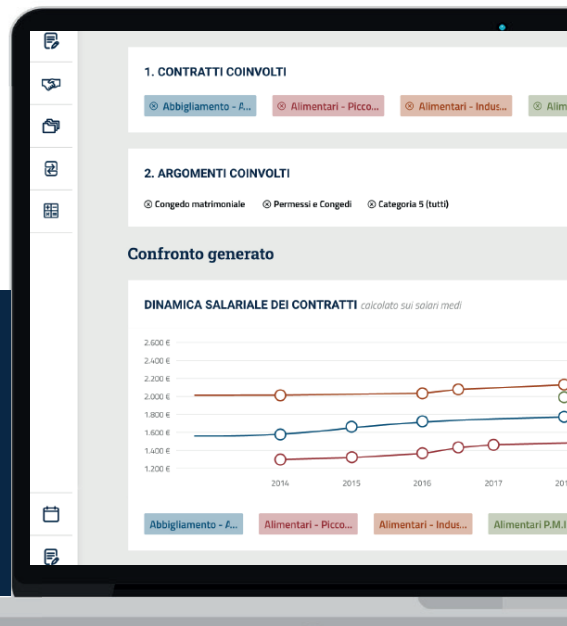


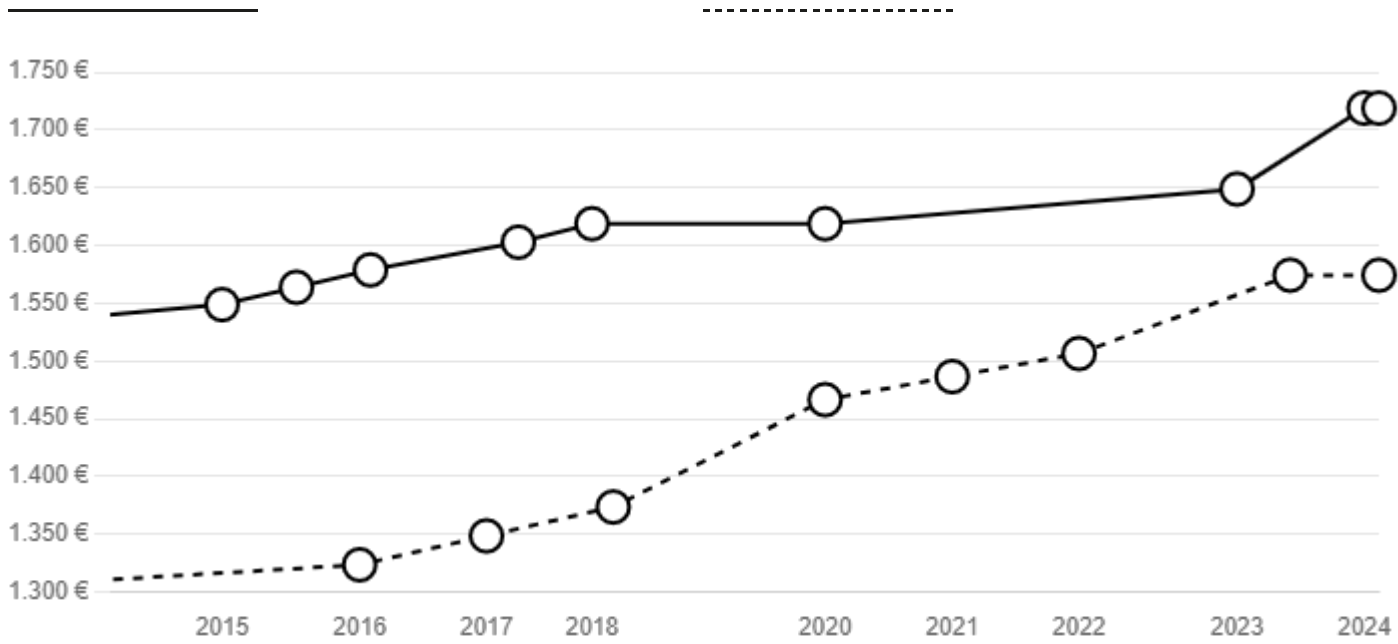
# OmniKit

 Confronta



Commercio - Confcommercio

Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)



Articolazione della prestazione

Ferie	
Commercio - Confcommercio	<p>Il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.</p> <p>Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.</p> <p>Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, la indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 la retribuzione mensile.</p> <p><b>Agenzie di scommesse - assunti al 1.01.2000:</b> Nei confronti dei lavoratori che già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi verranno mantenute le condizioni di miglior favore.</p>
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<p>Il lavoratore dipendente matura 176 ore di ferie annuali.</p> <p>Se il lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione, le frazioni di mese superiori ai 14 giorni si considerano come mese intero.</p> <p>Anche nei turni "6 + 1 + 1", le ferie annualmente maturate saranno pari a 176 ore, corrispondenti a 22 giorni lavorativi di 8 ore.</p> <p>Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.</p> <p>Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la Retribuzione Mensile Normale; ai Lavoratori "H24" spetterà anche, pro-quota, l'Indennità Mensile "6 + 1 + 1" (v. Lavoro a turni).</p>

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Festività soppresse	
Commercio - Confcommercio	<p>Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge.</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.</p>
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	In sostituzione delle festività abolite saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali.

Lavoro straordinario											
Commercio - Confcommercio	<p>Si intendono come ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario normale di lavoro.</p> <p><b>Limiti:</b> 250 ore annue.</p> <p><b>Base di computo:</b> quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p><b>Maggiorazioni</b> (da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione) non cumulabili tra loro:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lavoro straordinario</th><th>Maggiorazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feriale diurno dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale</td><td>15%</td></tr> <tr> <td>Feriale diurno eccedente la 48<sup>a</sup> ora settimanale</td><td>20%</td></tr> <tr> <td>Festivo o domenicale</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>Notturno non in turni (dalle ore 22 alle 6)</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> <p><u>Lavoro straordinario (Amministrativi)</u></p> <p><b>Preposti alla direzione</b> tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto (con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi): i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che prestano servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la normale retribuzione oraria maggiorata del 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;</li> <li>- la normale retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.</li> </ul>	Lavoro straordinario	Maggiorazione	Feriale diurno dalla 41 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora settimanale	15%	Feriale diurno eccedente la 48 <sup>a</sup> ora settimanale	20%	Festivo o domenicale	30%	Notturno non in turni (dalle ore 22 alle 6)	50%
Lavoro straordinario	Maggiorazione										
Feriale diurno dalla 41 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora settimanale	15%										
Feriale diurno eccedente la 48 <sup>a</sup> ora settimanale	20%										
Festivo o domenicale	30%										
Notturno non in turni (dalle ore 22 alle 6)	50%										

	<p><u>Lavoro straordinario (Agenti immobiliari FIMAA)</u></p> <p><b>Dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA:</b></p> <p><b>Limiti:</b> 200 ore annue.</p> <p><b>Maggiorazioni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- diurno 15%</li><li>- festivo 30%</li><li>- notturno (dalle 22 alle 6) 30%</li><li>- notturno festivo 50%.</li></ul>																		
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<p>Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:</p> <p style="text-align: center;"><u>Lavoro Straordinario</u></p> <table><tr><th></th><th><b>Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)</b></th><th><b>Maggiorazione oraria in prolungato  (vedi Nota in calce alla presente Tabella)</b></th></tr><tr><td>A</td><td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td><td>15%</td></tr><tr><td>B</td><td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali</td><td>20%</td></tr><tr><td>C</td><td>In regime diurno in giorno festivo</td><td>25%</td></tr><tr><td>D</td><td>In regime notturno in giorno feriale o di riposo</td><td>30%</td></tr><tr><td>E</td><td>In regime notturno in giorno festivo</td><td>35%</td></tr></table> <p>Lo "Straordinario prolungato" è la prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro. Il lavoro straordinario prestato anche in modo "fisso e continuativo" (per esempio, un'ora per ogni giorno lavorativo), ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL e purché retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. consolidamento dell'orario, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.</p> <p>Lo "Straordinario spezzato" è la prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti. In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 punti, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.</p> <p><u>Nota pratica:</u> qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalemente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, incrementata del 5%).</p> <p style="text-align: center;"><u>Lavoro straordinario con riposo compensativo</u></p> <p>In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della R.O.N., accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi</p>		<b>Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)</b>	<b>Maggiorazione oraria in prolungato  (vedi Nota in calce alla presente Tabella)</b>	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%	C	In regime diurno in giorno festivo	25%	D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%	E	In regime notturno in giorno festivo	35%
	<b>Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)</b>	<b>Maggiorazione oraria in prolungato  (vedi Nota in calce alla presente Tabella)</b>																	
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%																	
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%																	
C	In regime diurno in giorno festivo	25%																	
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%																	
E	In regime notturno in giorno festivo	35%																	

individuali compensativi pari alle ore di "straordinario con riposo compensativo" effettuato nel mese di competenza.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente il saldo di 160 ore. Le ore eccedenti le 160 dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15%.

	Descrizione Lavoro Straordinario con riposo compensativo	Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%
F	Liquidazione dei permessi/riposi non goduti per la parte eccedente il saldo di 160 ore, per una sola volta nell'arco di ciascun anno di calendario.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

In caso di lavoro straordinario spezzato con riposo compensativo, la retribuzione minima deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 punti, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra.

**Nota pratica:** qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalemente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata, quindi quella del prolungato, incrementata del 5%.

#### **Forfettizzazione "fissa" dello straordinario/ supplementare**

a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Dirigente, Quadro, A1 e A2, non è soggetto a limitazioni d'orario e la P.B.N.C.M., già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti di 22 ore mensili.

b) I Lavoratori di livello B1 e B2 non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniqualvolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori. Per tali ragioni, sarà possibile prevedere un'indennità di forfettizzazione quale integrazione della R.M.N.

c) Nei casi di forfettizzazione "fissa" dello straordinario, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della R.M.N. e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.

d) se il Lavoratore si trova in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (per oltre tre mesi), l'Impresa potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfettizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità.

In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfettizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, eccedenti sei mesi di

	<p>calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.</p> <p>Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carenza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 mesi.</p> <p><b>Forfetizzazione "temporanea e variabile" dello straordinario o supplementare</b></p> <p>a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.</p> <p>b) Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (tredicesima mensilità, festività e ferie) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la Retribuzione Mensile Normale. In tali casi, l'Impresa non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.</p> <p>c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, è possibile prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato.</p> <p>d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (che non coordinano altri lavoratori), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 ore annue.</p>
--	---

Orario di lavoro	
Commercio - Confcommercio	<p><b>Durata normale</b> del lavoro effettivo per la generalità delle aziende commerciali: 40 ore settimanali.</p> <p>Tale orario 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>Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.</p> <p>Nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.</p> <p><b>Articolazione orario settimanale:</b> l'azienda potrà ricorrere alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:</p> <p>a) 40 ore settimanali: con 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>b) 39 ore settimanali: attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito per riduzione d'orario.</p> <p>c) 38 ore settimanali: attraverso l'assorbimento delle 56 ore di permesso retribuito per riduzione d'orario e di 16 delle 32 ore di permesso retribuito per ex festività.</p> <p><b>Gestori di impianti di distribuzione di carburante:</b> 45 ore settimanali.</p> <p><b>Gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali:</b> 40 ore settimanali, attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito per riduzione d'orario.</p> <p><b>Personale discontinuo</b> (custodi; guardiani diurni o notturni; portieri; personale addetto alla estinzione degli incendi; uscieri ed inservienti; pesatori ed aiuti; personale addetto al carico ed allo scarico; sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro; commessi di negozio nei comuni fino a cinquemila abitanti; personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi; personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione ed inumidimento): 45 ore settimanali.</p> <p><u>Orario di lavoro (Agenti immobiliari FIMAA)</u></p> <p>La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del Settore, è fissata in 40 ore settimanali.</p>

Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<p>La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissato in 40 ore settimanali e, di norma, 8 ore giornaliere. Esso è normalmente distribuito su 5 o 6 giornate.</p> <p><i>Per i Lavoratori discontinui v. 'Lavoro discontinuo'.</i></p>
---	---

Permessi - Riduzione di orario	
Commercio - Confcommercio	<p><b>Aziende fino a 15 dipendenti:</b> Saranno fruiti gruppi di permessi pari a 56 ore in ragione d'anno.</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, 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.</p> <p><b>Aziende con più di 15 dipendenti:</b> i permessi individuali retribuiti sono incrementati di ulteriore 8 ore per complessive 72 ore annuali.</p> <p><b>Lavoratori assunti dal 27.02.2011:</b> Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, le ore di permesso sopra indicate, 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>In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui sopra decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi al 1o marzo 2011.</p> <p><u>Permessi - Riduzione di orario (Agenzie di Scommesse)</u></p> <p>La disciplina trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente al 1.1.2000, che già usufruivano di una riduzione di 120 ore annue, ai quali verrà corrisposto un assegno "ad personam" corrispondente alla monetizzazione della differenza tra le 120 ore di cui sopra ed il monte ore di permessi spettante ai dipendenti dell'azienda di riferimento, avuto riguardo al CCNL applicato alla data del 31.12.1999 ed al relativo divisore orario.</p> <p>L'assegno di cui al comma precedente ha natura di retribuzione di fatto e non è assorbibile da nessun istituto legale e contrattuale.</p> <p>Le norme di cui al presente articolo si applicano ai Quadri e al personale direttivo.</p> <p><u>Permessi - Riduzione di orario (Viaggiatori e piazzisti)</u></p> <p>Saranno fruiti permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 giornate in ragione d'anno dal 1o luglio 1984;</li> <li>- 2 giornate in ragione d'anno dal 1o luglio 1985;</li> <li>- 2 giornate in ragione d'anno dal 1o luglio 1986;</li> <li>- 3 giornate in ragione d'anno dal 1o luglio 1992;</li> </ul> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta 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.</p>

Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<i>non presente.</i>
---	----------------------

## Assenze

Malattia																																	
Commercio - Confcommercio	<b>Periodo di comporto</b> 180 giorni in un anno solare.																																
	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.																																
	<b>Scadenza comporto:</b> trascorso il periodo di comporto, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di preavviso e di anzianità.																																
	<b>Aspettativa non retribuita:</b> La conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120; il periodo è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.																																
	<b>Trattamento economico:</b> il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:																																
	<table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">Indennità INPS Anticipata dal datore</th><th colspan="4">Integrazione (% della retribuzione giornaliera netta) Corrisposta dal datore</th></tr><tr><th>primi due eventi*</th><th>3o evento*</th><th>4o evento*</th><th>5o e ss. evento*</th></tr><tr><td>Dal 1o al 3o giorno</td><td>-</td><td>100%</td><td>66%</td><td>50%</td><td>-</td></tr><tr><td>Dal 4o al 20o giorno</td><td>50% della retribuzione giornaliera</td><td colspan="4">75%</td></tr><tr><td>Dal 21o giorno in poi</td><td>due terzi della retribuzione giornaliera</td><td colspan="4">100%</td></tr></table>						Indennità INPS Anticipata dal datore	Integrazione (% della retribuzione giornaliera netta) Corrisposta dal datore				primi due eventi*	3o evento*	4o evento*	5o e ss. evento*	Dal 1o al 3o giorno	-	100%	66%	50%	-	Dal 4o al 20o giorno	50% della retribuzione giornaliera	75%				Dal 21o giorno in poi	due terzi della retribuzione giornaliera	100%			
		Indennità INPS Anticipata dal datore	Integrazione (% della retribuzione giornaliera netta) Corrisposta dal datore																														
primi due eventi*			3o evento*	4o evento*	5o e ss. evento*																												
Dal 1o al 3o giorno	-	100%	66%	50%	-																												
Dal 4o al 20o giorno	50% della retribuzione giornaliera	75%																															
Dal 21o giorno in poi	due terzi della retribuzione giornaliera	100%																															
<p>* Eventi di malattia verificatisi nel corso di ciascun anno di calendario (1o gennaio - 31 dicembre).</p> <p>Non sono computabili, a tal fine, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;</li><li>- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;</li><li>- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;</li><li>- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.</li></ul> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.</p> <p>Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.</p> <p>Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.</p> <p><u>Malattia (Viaggiatori e piazzisti)</u></p> <p>Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia sarà riservato il seguente trattamento:</p>																																	



Anni di ininter. anz. presso l'azienda	Conservazione posto in mesi	Corresp. retrib. mensile intera fino a mesi	Corresp. di mezza retrib. mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia si fa riferimento alla retribuzione di fatto.

Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, si ammali, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto. Se dimissionario, usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'operatore di vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso; qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operatore di vendita di riprendere servizio, l'operatore di vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

#### Malattia (Agenzie di scommesse)

**Agenzie di scommesse - assunti dal 01.01.2000:** Il personale con una anzianità di servizio superiore a 10 anni conserva il diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, alla conservazione del posto fino ad un massimo di mesi 10 e alla corresponsione dell'intero trattamento economico fino al termine del suddetto periodo di conservazione del posto, ovvero, qualora le norme prevedano una indennità a carico degli Enti ed Istituti assicuratori, all'integrazione al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Commercio  
(Cisal - Anpit  
Confazienda)

#### **Periodo di comporto**

1. Lavoratore non in prova, fino a 2 anni di anzianità compiuta: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio stesso.

2. Oltre 2 anni di anzianità: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 120 giorni solari, con l'incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all'interno dell'arco temporale mobile di 5 anni, decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi.

Anzianità di servizio espressa in anni	Mesi all'interno dell'anno di anzianità considerato	Periodo di comporto espresso in giorni di calendario
Fino a 2 anni	-	120
	Mese 1	122

		3 anni	Mese 2	124	
			Mese 3	126	
			Mese 4	128	
			Mese 5	130	
			Mese 6	132	
			Mese 7	134	
			Mese 8	136	
			Mese 9	138	
			Mese 10	140	
			Mese 11	142	
			Mese 12	144	
		4 anni	Mese 1	116	
			Mese 2	146	
			Mese 3	148	
			Mese 4	150	
			Mese 5	152	
			Mese 6	154	
			Mese 7	156	
			Mese 8	158	

	Mese 9	160
	Mese 10	162
	Mese 11	164
	Mese 12	166
E così via, fino alla maturazione di max. 365 giorni di periodo di comporto		

Superato il "periodo di comporto", il recesso aziendale potrà avvenire in qualsiasi momento in caso di Lavoratore ancora assente per malattia od entro 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore a seguito del periodo di malattia che ha determinato il predetto superamento del periodo di comporto.

Patologie gravi: potranno essere riconosciuti 30 giorni aggiuntivi al computo del periodo di comporto, a condizione che il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro non sia ancora maturato.

Provenienza da altro Contratto Collettivo sottoscritto da diverse Associazioni/Organizzazioni rispetto al presente: nel calcolo dei giorni di assenza per malattia effettuati dal Lavoratore all'interno dell'arco temporale mobile dei 5 anni a ritroso, i giorni di malattia effettuati durante applicazione di altro CCNL saranno computati al 50% di quelli effettivamente registrati.

#### **Trattamento economico**

##### Indennità INPS:

- Da 4° a 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);
- Da 21° e fino al 180° giorno: 66,66% della RMG.

Integrazione Datore(con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità, come ad es. indennità di cassa):

- a) Dal 1° al 3° giorno di malattia, detto "periodo di Carenza": vi sarà retribuzione aziendale pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore. Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, tale integrazione si corrisponderà solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano conseguenti a patologia grave con continue terapie salvavita o ricoveri ospedalieri e che tali circostanze siano debitamente documentate;
- b) Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al 20% della Retribuzione Giornaliera Normale;
- c) Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al 25% della Retribuzione Giornaliera Normale.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà come previsto.

**Nota per i Pubblici Esercizi**: per i dipendenti che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori.

Dirigenti: Il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al 75% della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comporto contrattuale. Alla scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita.

Maternità e paternità	
Commercio - Confcommercio	<p>Si applica la normativa legale prevista dalla legge 151/2001 e s.m.i.</p> <p>Il CCNL in vigore prevede quanto segue:</p> <p><b>Durata</b></p> <p>- <u>Astensione obbligatoria madre</u>: 5 mesi. L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.</p> <p>- <u>Congedo parentale</u>: Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.</p> <p>Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi;</p> <p>d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.</p> <p>Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.</p> <p>I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.</p> <p><b>Integrazione c/datore</b>: l'indennità economica dell'INPS verrà integrata dal datore di lavoro, per i mesi di astensione obbligatoria in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che tale indennità non raggiunga un importo superiore.</p>
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<p>Si applica la normativa legale prevista dalla legge 151/2001 e s.m.i.</p> <p>Il CCNL in vigore prevede quanto segue:</p> <p>Integrazione c/datore: l'azienda integrerà una quota atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.</p>

## Gestione rapporto

Apprendistato	
Commercio - Confcommercio	<p><b>Apprendistato professionalizzante</b></p> <p><b>Durata:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>36 mesi per i livelli dal 2 al 5 e per gli operatori di vendita;</li> <li>24 mesi per il livello 6;</li> <li>42 o 48 mesi per le figure omologhe a quelle artigiane.</li> </ul> <p><b>Retribuzione:</b> L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prima metà: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li> </ul>

- seconda metà: un livello sotto quello di destinazione finale.

Per gli apprendisti assunti per il livello 6, il trattamento economico è al livello 7 per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

**Limiti numerici:** 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.

Il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Commercio  
(Cisal - Anpit  
Confazienda)

#### Apprendistato Professionalizzante

##### Durata e Retribuzione:

Inquadramento Finale	Primo Periodo	Livello di inquadramento e retribuzione	Secondo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata Totale
A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	36 mesi
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi
Op. di Vendita di 1a Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3a Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2a Cat.	36 mesi
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi
Op. di Vendita di 2a Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4a Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3a Cat.	36 mesi
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi
Op. di Vendita di 3a Cat.	16 mesi	80% di Op. di Vendita di 4a Cat.	16 mesi	90% di Op. di Vendita di 4a Cat.	32 mesi
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	28 mesi

**Limiti numerici:** Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il 100% dei dipendenti qualificati. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Dipendenti qualificati in numero inferiore o pari a tre, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Periodo di prova				
Commercio - Confcommercio	La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:  - Quadri e Primo Livello: 6 mesi - Secondo e Terzo Livello: 60 giorni - Quarto e Quinto Livello: 60 giorni - Sesto e Settimo Livello: 45 giorni  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.  <u>Periodo di prova (Viaggiatori e piazzisti)</u>  La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni. I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo.			
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<u>Durata del Periodo di prova nel Contratto a Tempo Indeterminato</u>			

D2

30 giorni

5 giorni

3 giorni

<sup>1</sup> di calendario.

Sospensione del Patto di Prova

Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda, purché sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% della durata del Patto di Prova, di cui alla tabella.

Si considera neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare la durata massima complessiva di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

Durata del Periodo di prova nel Contratto a Tempo Determinato

Durata Iniziale del Contratto a Tempo Determinato		Durata del Periodo di prova nel Tempo Determinato, in funzione del livello e della durata iniziale del Contratto a Tempo Determinato						
		Dirigente, Quadro, A1 e A2	B1 e Op. Vendita di 1a Cat.	B2 e Op. Vendita di 2a Cat.	C1 e Op. Vendita di 3a Cat.	C2 e Op. Vendita di 4a Cat.	D1	D2
A.	1 Mese	10	10	10	10	7	5	5
B.	2 Mesi	20	20	20	20	15	10	5
C.	3 Mesi	30	30	30	30	22	15	7
D.	4 Mesi	40	40	40	40	30	20	10
E.	5 Mesi	50	50	50	49	37	25	12
F.	6 Mesi	60	60	60	59	44	30	15
G.	7 Mesi	70	70	70	69	52	35	17
H.	8 Mesi	80	80	80	79	59	39	20
I.	9 Mesi	90	90	90	89	67	44	22
J.	10 Mesi	100	100	100	99	74	49	25

EUT EKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

K.	11 Mesi	110	110	110	108	81	54	27
L.	12 Mesi	122	122	122	120	90	60	30
M.	Oltre 12 Mesi (oltre 12 mesi, si applicherà lo stesso periodo di prova previsto per i Lavoratori assunti a tempo determinato)	180	150	150	120	90	60	30

Nel Tempo Determinato, la Clausola di durata minima del periodo di prova prevista per i contratti a tempo indeterminato, dovrà essere rispettata a partire da Contratti a termine di durata iniziale di almeno 6 mesi. Invece, in caso di contratti a termine di durata iniziale fino a 6 mesi, il recesso delle Parti sarà libero in costanza di periodo di prova ma superata la diversa Clausola di durata minima, così quantificata:

- Clausola di durata minima per il recesso aziendale durante il periodo di prova, pari al 50% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5;
- Clausola di durata minima per il recesso del lavoratore durante il periodo di prova, pari al 30% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5.

## Risoluzione del rapporto

Preavviso di Licenziamento				
Commercio - Confcommercio	I termini di preavviso sono i seguenti, in giorni di calendario:			
	<b>Livello</b>	<b>Fino a 5 anni di servizio compiuti</b>	<b>Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti</b>	<b>Oltre i 10 anni compiuti</b>
	Quadri e I	60 gg	90 gg	120 gg
	II e III	30 gg	45 gg	60 gg
	IV e V	20 gg	30 gg	45 gg
	VI e VII	15 gg	20 gg	20 gg
	I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.			
In caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto, corrispondente al periodo di cui sopra, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.				
<u>Preavviso di Licenziamento (Viaggiatori e piazzisti)</u>				
I termini di preavviso sono i seguenti:a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;				



	b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni; c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.  I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.			
Commercio (Cisal – Anpit Confazienda)	I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono:			
	Livelli	fino a 5 anni d’anzianità	Da 5 fino a 10 anni d’anzianità	oltre a 10 anni d’anzianità
	Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni
	Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
	A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni
	B1 e B2 Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni
	C1	45 giorni	60 giorni	90 giorni
	C2 Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
	D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni
	L'indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.			
Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.				
In caso di Contratto di <b>Apprendistato</b> , il periodo di preavviso sarà commisurato al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.				

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Trattamento di fine rapporto	
Commercio - Confcommercio	<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 maggio 1982, n. 297.</p> <p>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"> <li>- i rimborsi spese;</li> <li>- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;</li> <li>- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;</li> <li>- la contribuzione per l'assistenza sanitaria integrativa;</li> <li>- l'indennità sostitutiva del preavviso;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indennità sostitutiva di ferie;</li> <li>- 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;</li> <li>- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;</li> <li>- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.</li> </ul> <p>Il CCNL prevede inoltre che sono <b>escluse</b> dalla base di calcolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elemento economico di garanzia;</li> <li>- la maggiorazione per il lavoro supplementare.</li> </ul>
Commercio (Cisal - Anpit Confazienda)	<p>Spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.</p> <p>Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per banca ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'accordo.</p> <p>Non concorrono nella determinazione del t.f.r. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.</p> <p>La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.</p> <p><b>Dirigenti</b></p> <p>I redditi derivanti da piani di Stock Option o il Credito Welfare o anche i redditi collettivi esclusi in sede di concessione, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R.</p>