

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTERSETTORIALE

Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza	Codice Contratto
Fedarcom-CIFA UniTerziario-CIFA UniPmi-CIFA Fna-CONFSAL Snalv-CONFSAL	01/06/2020	31/05/2023	473

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	168 per 40 ore	- 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi - 45 ore per lavoratori con mansioni di semplice attesa o custodia

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	<p>Primo ingresso Art. 39</p> <p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che risulti privo di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad esso assegnate, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.</p> <p>Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.</p> <p>Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 120 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data di assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EPAR.</p> <p>La retribuzione di primo ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>
	<p>Regime del reimpiego Art. 40</p> <p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none">a. lavoratori con più di 50 anni di etàb. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesic. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesid. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori socialie. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. <p>Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione della durata minima di 120 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. In ragione di tale obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.</p> <p>Potranno essere assunti in regime di "Reimpiego" i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale Epar, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore.</p> <p>L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.</p>
	<p>Scatti di competenza Art. 41</p> <p>La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, e non più semplicemente all'anzianità di servizio, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.</p> <p>Gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere assolti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma informatizzata nel periodo di riferimento.</p> <p>Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale (art. 42 del CCNL).</p>

	<p>Tali scatti, pari all'1,5% della retribuzione, sono condizionati dalla possibilità di dimostrare l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti la propria qualifica professionale di inquadramento.</p> <p>E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.</p> <p>Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.</p> <p>Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità in maturazione.</p>
<p>Sistema di certificazione contrattuale delle competenze Art. 42</p>	<p>Le Parti Sociali, al fine di valorizzare le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza. Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPAR, gratuita per gli associati.</p> <p>La partecipazione ai percorsi formativi previsti e fruibili tramite la suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale EPAR dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza.</p> <p>La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EPAR ed il processo di certificazione è così organizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali; 2. corso on-line, fruibili sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamento dell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job); 3. apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi e checklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto; 4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza; 5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPAR del completamento del processo di acquisizione della competenza.
<p>Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate Art. 55</p>	<p>Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni concrete finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali.</p> <p>In via sperimentale si conviene che nelle aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), in tutte le aziende operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti e nei territori in stato di calamità dichiarata, si possa applicare, anche temporalmente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella allegata al CCNL.</p> <p>Il suddetto regime retributivo è applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza limitazioni nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.</p> <p>Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime del primo ingresso e con quello del Reimpiego previsti dal CCNL, né con il rapporto di lavoro in apprendistato.</p>
<p>Tredicesima Art. 56</p>	<p>Importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la Vigilia di Natale.</p>
<p>Premio presenza Art. 57</p>	<p>Tutte le aziende che non avranno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.</p> <p>Per le aziende che già erogano il premio presenze ai propri lavoratori, in forza delle disposizioni contenute dal presente CCNL nel precedente triennio di vigenza, cesseranno di erogare il suddetto premio all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.</p> <p>Per le aziende che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a, sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto a diritti retributivi acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.</p> <p>Il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:</p> <p>Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile; Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile; Dal 5° all' 8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile; Dal 9° al 10 giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile; Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;</p>

	<p>A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile.</p> <p>Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, astensione facoltativa per maternità e periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.</p> <p>Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del Premio Presenze è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall' 01/01 al 31/12 dell'anno precedente.</p> <p>Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze, sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.</p>
<p>Secondo livello di contrattazione (premi di produttività) Art. 11</p>	<p>Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.</p> <p>E' possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>
<p>Indennità di trasferta Art. 97</p>	<p>Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività del professionista ed ove le stesse sia dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una indennità di disagio, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 16,00 € per tutti i livelli di inquadramento per trasferte di durata inferiore alle 24 ore, viceversa per le trasferte di durata superiore sarà riconosciuta un'indennità di 32,00 € al giorno o frazione dello stesso.</p>
<p>Trasferimento Art. 98</p>	<p>Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>
<p>Lavoro straordinario Art. 61</p>	<p>Previsti nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.</p> <p>Maggiorazioni:</p> <p>a. lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41^a alla 48^a ora settimanale) 15%;</p> <p>b. lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48^a ora settimanale) 20%;</p> <p>c. lavoro straordinario notturno (dalla 41^a alla 48^a ora settimanale) 35%;</p> <p>d. lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48^a ora settimanale) 40%;</p> <p>e. lavoro straordinario festivo 30%;</p> <p>f. lavoro straordinario festivo notturno 50%.</p> <p>Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.</p>
<p>Lavoro notturno Art. 62</p>	<p>Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno:</p> <p>a. Per le aziende operanti nel settore Commerci, Terziario, Distribuzione e Servizi il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00;</p> <p>b. Per le aziende operanti nel settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi il lavoro prestato tra le 23.00 e le 6.00.</p> <p>Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.</p>
<p>Lavoro festivo Art. 63</p>	<p>Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo (vedi: 'straordinari').</p>

ASSENZE	Indennità di cassa e maneggio di denaro Art. 54	<p>Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga nazionale conglobata.</p>
	Flessibilità orario contrattuale Art. 59	<p>In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda 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 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;</p> <p>In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPAR territoriale competente.</p> <p>La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.</p>
	Permessi retribuiti e ROL Art. 67	<p>In alternativa al pagamento delle festività sopresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.</p> <p>I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>Il lavoratore ha inoltre diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.</p>
	Mutamento di mansioni Art. 47	<p>Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati e particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico a lui dovuto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni del mese. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo.</p>
	Trattamento economico per malattia Art. 89	<p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un anno. Nel caso di malattia di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. per i primi tre giorni di malattia, nel limite di sei eventi morbosi all'anno ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Dal settimo evento morboso dell'anno al lavoratore non sarà corrisposta alcuna indennità b. al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20°; c. al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.
	Infortunio Art. 92	<p>A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera.</p> <p>Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.</p> <p>Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla</p>

	<p>normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p> <p>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.</p>
Ferie Art. 77	26 giorni lavorativi
Congedo di maternità Art. 79	<p>Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.</p>
Congedo per gravi motivi familiari Art. 69	<p>Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.</p> <p>Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.</p>
Congedo parentale Art. 81	<p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <p>a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio 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 in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);</p> <p>c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>Ai genitori lavoratori dipendenti spetta: un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi; un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni; nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).</p>
Congedo matrimoniale Art. 71	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario che il datore di lavoro concederà, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Congedo per la formazione Art. 72	Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
Aspettativa Art. 73	<p>L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.</p> <p>L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p>
Periodo di prova Art. 45	<p>a. quadri e primo livello: 180 giorni;</p> <p>b. secondo e terzo livello: 90 giorni;</p> <p>c. quarto e quinto livello: 60 giorni;</p> <p>d. quarto super e quarto livello: 45 giorni;</p> <p>e. sesto super, sesto e settimo: 30 giorni.</p> <p>Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>

<p>Preavviso di licenziamento e dimissioni Art. 119</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="518 163 742 197">Livello inquadramento</th> <th data-bbox="742 163 965 197">Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th data-bbox="965 163 1189 197">Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</th> <th data-bbox="1189 163 1412 197">Anzianità di servizio oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="518 230 671 264">Quadri e 1 livello</td> <td data-bbox="742 230 831 264">60 giorni</td> <td data-bbox="965 230 1054 264">90 giorni</td> <td data-bbox="1189 230 1278 264">120 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 275 639 309">2° e 3° livello</td> <td data-bbox="742 275 831 309">30 giorni</td> <td data-bbox="965 275 1054 309">45 giorni</td> <td data-bbox="1189 275 1278 309">60 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 320 639 353">4° e 5° livello</td> <td data-bbox="742 320 831 353">20 giorni</td> <td data-bbox="965 320 1054 353">30 giorni</td> <td data-bbox="1189 320 1278 353">45 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 365 667 409">6°, 6° Super e 7° Livello</td> <td data-bbox="742 365 831 398">15 giorni</td> <td data-bbox="965 365 1054 398">20 giorni</td> <td data-bbox="1189 365 1278 398">20 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni	Quadri e 1 livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni	2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni	4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni	6°, 6° Super e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni
Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni																		
Quadri e 1 livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni																		
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni																		
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni																		
6°, 6° Super e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni																		
<p>Apprendistato Art. 123 ss.</p>	<p>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro. Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.</p> <p>Trattamento economico: a. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; b. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; c. per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato; d. per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato. Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p>b. Apprendistato professionalizzante Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. La durata del contratto di apprendistato è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo il seguente schema: Livello di inquadramento a. 2° livello 36 mesi b. 3° livello 36 mesi c. 4° livello 36 mesi d. 5° livello 36 mesi e. 6° livello super e 6° 24 mesi L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione non inferiore alla tabella di seguito indicata: a. 2° livello 240 ore b. 3° livello 210 ore c. 4° livello 180 ore d. 5° livello 160 ore e. 6° livello super e 6° 120 ore</p> <p>Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.</p> <p>Trattamento economico: a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; b. per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>c. Apprendistato di alta formazione e ricerca Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La</p>																				

regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

d. Apprendistato in cicli stagionali

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Discipline comuni:

Malattia:

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- b. Per i periodi successivi ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Infortunio:

Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni dal verificarsi dell'infortunio. L'indennità corrisposta dall'Inail sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a. 60% per i primi 3 giorni;
- b. 65% dal 4° al 20° giorno;
- c. 70% dal 21° giorno in poi.

Limiti numerici:

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Lavoro intermittente Art. 149 ss.

Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o comunque nei casi in cui non sia possibile predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente

	<p>contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.</p>
<p>Contratto a tempo determinato Art. 154 ss.</p>	<p>Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti non può superare i 12 mesi. Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.</p> <p>Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro</p> <p>Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <p>a. I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;</p> <p>b. I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.</p> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti.</p> <p>La durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla meta della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>
<p>Contratto a tempo parziale Art. 161 ss.</p>	<p>In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le suddette maggiorazioni non si applicano:</p> <p>a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;</p> <p>b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</p> <p>c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L. Tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale dell'orario di lavoro concordato tra le parti. E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.</p>
<p>Contratto di somministrazione Art. 148</p>	<p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.</p> <p>Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.</p>
<p>COASCO Art. 19</p>	<p>Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1 % da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda.</p> <p>Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e</p>

	<p>assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.</p>
<p>Ente bilaterale EPAR Art. 181 ss.</p>	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30% è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p> <p>Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>
<p>Fondo interprofessionale per la formazione continua FonArCom Art. 183</p>	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonArCom.</p> <p>Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo Fonarcom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo Fonarcom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'Inps.</p> <p>Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale Fonarcom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.</p>
<p>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Art. 184</p>	<p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, nonché tutte le altre informazioni utili, sono contenute nei Regolamenti del Fondo stesso, reperibili sul sito web www.sanarcom.it.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.</p>

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Indennità di funzione	Paga Base e Contingenza				
		01/06/20	01/02/21	01/09/21	01/04/22	01/11/22
Quadri	180,00	2.457,81	2.459,66	2.462,73	2.465,80	2.469,49
Primo livello	0,00	2.253,04	2.254,73	2.257,557	2.260,36	2.263,74
Secondo livello	0,00	2.023,61	2.025,12	2.027,65	2.030,18	2.033,22
Terzo livello	0,00	1.810,02	1.811,38	1.813,64	1.815,90	1.818,62
Quarto livello	0,00	1.642,31	1.643,54	1.645,59	1.647,65	1.650,11
Quinto livello	0,00	1.535,30	1.536,45	1.538,37	1.540,29	1.542,59
Sesto livello	0,00	1.434,94	1.436,01	1.437,81	1.439,60	1.441,75
Settimo livello	0,00	1.302,89	1.303,86	1.305,49	1.307,12	1.307,07

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

01/06/20			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.637,81		
Primo livello	2.253,04		
Secondo livello	2.023,61		
Terzo livello	1.810,02	1.357,52	1.538,52
Quarto livello	1.642,31	1.231,73	1.395,96
Quinto livello	1.535,30	1.151,48	1.305,01
Sesto livello	1.434,94	1.076,20	1.219,70
Settimo livello	1.302,89		

01/02/21			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.639,66		
Primo livello	2.254,73		
Secondo livello	2.025,12		
Terzo livello	1.811,38	1.358,53	1.539,67
Quarto livello	1.643,54	1.232,66	1.397,01
Quinto livello	1.536,45	1.152,34	1.305,99
Sesto livello	1.436,01	1.077,01	1.220,61
Settimo livello	1.303,86		

01/09/21			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.642,73		
Primo livello	2.257,55		
Secondo livello	2.027,65		
Terzo livello	1.813,64	1.360,23	1.541,60
Quarto livello	1.645,59	1.234,20	1.398,76
Quinto livello	1.538,37	1.153,78	1.307,62
Sesto livello	1.437,81	1.078,36	1.222,14
Settimo livello	1.305,49		

01/04/22			
Livello	Retribuzione	1°anno	2° anno
Quadri	2.645,80		
Primo livello	2.260,36		
Secondo livello	2.030,18		
Terzo livello	1.815,90	1.361,93	1.543,52
Quarto livello	1.647,65	1.237,58	1.400,50
Quinto livello	1.540,29	1.156,95	1.309,25
Sesto livello	1.439,60	1.081,31	1.223,66
Settimo livello	1.307,12		

01/11/22

Livello	Retribuzione	1°anno	2°anno
Quadri	2.469,49		
Primo livello	2.263,74		
Secondo livello	2.033,22		
Terzo livello	1.818,62	1.363,96	1.545,83
Quarto livello	1.650,11	1.237,58	1.402,59
Quinto livello	1.542,59	1.156,95	1.311,21
Sesto livello	1.411,75	1.081,31	1.225,49
Settimo livello	1.309,07		

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE SVANTAGGIATE

01/06/20		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.637,81	2.110,25
Primo livello	2.253,04	1.802,43
Secondo livello	2.023,61	1.618,88
Terzo livello	1.810,02	1.448,02
Quarto livello	1.642,31	1.313,85
Quinto livello	1.535,30	1.228,24
Sesto livello	1.434,94	1.147,95
Settimo livello	1.302,89	1.042,31

01/02/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.639,66	2.111,73
Primo livello	2.254,73	1.803,79
Secondo livello	2.025,12	1.620,10
Terzo livello	1.811,38	1.449,10
Quarto livello	1.643,54	1.314,83
Quinto livello	1.536,45	1.229,16
Sesto livello	1.436,01	1.148,81
Settimo livello	1.303,86	1.043,09

01/09/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.642,73	2.114,18
Primo livello	2.257,55	1.806,04
Secondo livello	2.027,65	1.622,12
Terzo livello	1.813,64	1.450,91
Quarto livello	1.645,59	1.316,48
Quinto livello	1.538,37	1.230,70
Sesto livello	1.437,81	1.150,25
Settimo livello	1.305,49	1.044,39

01/04/22		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.645,80	2.116,64
Primo livello	2.260,36	1.808,29
Secondo livello	2.030,18	1.624,14
Terzo livello	1.815,90	1.452,72
Quarto livello	1.647,65	1.318,12
Quinto livello	1.540,29	1.232,23
Sesto livello	1.439,60	1.151,68
Settimo livello	1.307,12	1.045,70

01/11/2022

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.469,49	2.119,58
Primo livello	2.263,74	1.810,99
Secondo livello	2.033,22	1.626,57
Terzo livello	1.818,62	1.454,89
Quarto livello	1.650,11	1.320,09
Quinto livello	1.542,59	1.234,08
Sesto livello	1.411,75	1.153,40
Settimo livello	1.309,07	1.047,26

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Indennità di funzione	Paga Base e Contingenza				
		01/06/20	01/02/21	01/09/2021	01/04/22	01/11/22
Quadri	70,00	2.029,46	2.035,53	2.041,60	2.047,67	2053,74
Primo livello	0,00	1.885,69	1.891,33	1.896,97	1.902,61	1.908,25
Secondo livello	0,00	1.723,51	1.728,66	1.733,82	1.738,97	1.744,13
Terzo livello	0,00	1.625,49	1.630,35	1.635,22	1.640,08	1.644,94
Quarto livello	0,00	1.533,80	1.538,39	1.542,97	1.547,56	1.552,15
Quinto livello	0,00	1.439,15	1.443,46	1.447,76	1.452,07	1.456,37
Sesto livello super	0,00	1.381,98	1.386,12	1.390,25	1.394,38	1.398,52
Sesto livello	0,00	1.364,69	1.368,77	1.372,86	1.376,94	1.381,02
Settimo livello	0,00	1.277,74	1.281,56	1.285,39	1.289,21	1.293,03

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

01/06/20			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.099,46		
Primo livello	1.885,69		
Secondo livello	1.723,51		
Terzo livello	1.625,49	1219,12	1381,67
Quarto livello	1.533,80	1150,35	1303,73
Quinto livello	1.439,15	1079,36	1223,28
Sesto livello super	1.381,98	1036,49	1174,69
Sesto livello	1.364,69	1025,52	1159,99
Settimo livello	1.277,74		

01/02/21			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.105,53		
Primo livello	1.891,33		
Secondo livello	1.728,66		
Terzo livello	1.630,35	1.222,76	1.385,80
Quarto livello	1.538,39	1.153,79	1.307,63
Quinto livello	1.443,46	1.082,59	1.226,94
Sesto livello super	1.386,12	1.039,59	1.178,20
Sesto livello	1.368,77	1.026,58	1.163,46
Settimo livello	1.281,56		

01/09/21			
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.111,60		
Primo livello	1.896,97		
Secondo livello	1.733,82		
Terzo livello	1.635,22	1.226,41	1.389,94
Quarto livello	1.542,97	1.157,23	1.311,53
Quinto livello	1.447,76	1.085,82	1.230,60
Sesto livello super	1.390,25	1.042,69	1.181,71
Sesto livello	1.372,86	1.029,64	1.166,93
Settimo livello	1.285,39		

01/04/22			
Livello	Retribuzione	1°anno	2° anno
Quadri	2.117,67		
Primo livello	1.902,61		
Secondo livello	1.738,97		
Terzo livello	1.640,08	1.230,06	1.394,06
Quarto livello	1.547,56	1.160,67	1.315,43
Quinto livello	1.452,07	1.089,05	1.234,26
Sesto livello super	1.394,38	1.045,79	1.185,23
Sesto livello	1.376,94	1.032,70	1.170,40
Settimo livello	1.289,21		

01/11/22

Livello	Retribuzione	1°anno	2°anno
Quadri	2.123,74		
Primo livello	1.908,25		
Secondo livello	1.744,13		
Terzo livello	1.644,94	1.233,70	1.398,20
Quarto livello	1.552,15	1.164,11	1.319,32
Quinto livello	1.456,37	1.092,28	1.237,92
Sesto livello super	1.398,52	1.048,89	1.188,74
Sesto livello	1.381,02	1.035,76	1.173,87
Settimo livello	1.293,03		

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE SVANTAGGIATE

01/06/20		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.099,46	1679,57
Primo livello	1.885,69	1508,55
Secondo livello	1.723,51	1378,80
Terzo livello	1.625,49	1300,39
Quarto livello	1.533,80	1227,04
Quinto livello	1.439,15	1151,32
Sesto livello super	1.381,98	1105,59
Sesto livello	1.364,69	1091,75
Settimo livello	1.277,74	1022,19

01/02/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.105,53	1.684,42
Primo livello	1.891,33	1.513,06
Secondo livello	1.728,66	1.382,92
Terzo livello	1.630,35	1.304,28
Quarto livello	1.538,39	1.230,70
Quinto livello	1.443,46	1.154,76
Sesto livello super	1.386,12	1.108,89
Sesto livello	1.368,77	1.095,20
Settimo livello	1.281,56	1.025,25

01/09/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.111,60	1.689,28
Primo livello	1.896,97	1.517,58
Secondo livello	1.733,82	1.387,05
Terzo livello	1.635,22	1.308,17
Quarto livello	1.542,97	1.234,38
Quinto livello	1.447,76	1.158,21
Sesto livello super	1.390,25	1.112,20
Sesto livello	1.372,86	1.098,28
Settimo livello	1.285,39	1.028,31

01/04/22		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.117,67	1694,14
Primo livello	1.902,61	1522,09
Secondo livello	1.738,97	1391,18
Terzo livello	1.640,08	1312,06
Quarto livello	1.547,56	1238,05
Quinto livello	1.452,07	1161,65
Sesto livello super	1.394,38	1115,51
Sesto livello	1.376,94	1101,55
Settimo livello	1.289,21	1031,37

01/11/22

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.123,74	1.698,99
Primo livello	1.908,25	1.526,60
Secondo livello	1.744,13	1.395,30
Terzo livello	1.644,94	1.315,95
Quarto livello	1.552,15	1.241,72
Quinto livello	1.456,37	1.165,09
Sesto livello super	1.398,52	1.118,81
Sesto livello	1.381,02	1.104,81
Settimo livello	1.293,03	1.034,42