

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

per i Dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti

attività del settore "SERVIZI E MANAGEMENT"

PARTI CONTRAENTI
Uni – Fismic Confasal

STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
16/10/2015	16/10/2015	16/10/2019

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA
Quadri	2.019,36
1° Livello	1.751,30
2° Livello	1.563,66
3° Livello	1.402,83
4° Livello	1.290,93
5° Livello	1.116,90
6° Livello	1.027,55
7° Livello	947,13
8° Livello	893,52
Op. Vendita 1° Cat.	1.163,36
Op. Vendita 2° Cat.	1.038,72
Op. Vendita 3° Cat.	955,62
Lavori discontinui (euro/ora)	5,12

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI
-----------------------------

#### TRASFERTA

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue: rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di Euro 12,00; diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornalieri.

Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione,

	<p>riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.</p> <p>Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.</p> <p>La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.</p> <p>Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.</p> <p>I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".</p> <p>Ai trasfertisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendali definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.</p> <p>Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.</p>
<b>TREDICESIMA</b>	<p>In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in</p>

	<p>caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda.</p> <p>A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.</p> <p>Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).</p> <p>Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.</p>
<b>SCATTI DI ANZIANITÀ</b>	10 scatti triennali. Quadri 29,10€; Liv. 1 25,20€; Liv. 2 22,50€; Liv. 3 20,20€; Liv. 4 e op. di vendita 1° cat. 18,00€; Liv. 5 e op. di vendita 2° cat. 16,10€; Liv. 6 e op. di vendita 3° cat. 14,80€; Liv. 7 13,60€; Liv. 8 e lavoratori discontinui 12,90€.
<b>EROGAZIONE TFR</b>	Come previsto da normative vigenti.
<b>STRAORDINARI</b>	Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.
<b>FERIE</b>	<p>Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.</p> <p>Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi, esse non irrinunciabili.</p> <p>È facoltà del Datore di lavoro, in accordo con il Lavoratore, fissare, entro il periodo di ferie estive, un periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.</p>

	<p>Il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.</p> <p>Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la Retribuzione Mensile Normale.</p> <p>La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo e il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.</p> <p>In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.</p> <p>Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.</p>	
<b>PERMESSI</b>	<b>PERMESSI RETRIBUITI</b>	<b>PERMESSI NON RETRIBUITI</b>
	<p>16 ore annuali.</p> <p>Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, etc...), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibile alle esigenze aziendali inderogabili</p>	<p>Gruppi di 8 ore per un limite complessivo di 48 ore annuali.</p> <p>Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e senza compromissioni dell'attività lavorativa.</p>

<b>FESTIVITÀ</b>	Quelle previste dalla legge.
<b>ASSENZE</b>	
<b>MATERNITÀ</b>	<p>Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge. Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti. La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria. Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.</p> <p>L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie. La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento.</p>
<b>MALATTIA PROFESSIONALE</b>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel</p>

	<p>certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del computo, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di computo, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<p><b>MALATTIA NON PROFESSIONALE</b></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia / infortunio non sul lavoro.</li><li>2. Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di computo, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (120 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.</li><li>3. In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di computo e di impossibilità per il</li></ol>

	<p>Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il Datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>4. Il periodo si computa, agli effetti del comparto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comparto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso. Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento/superamento del periodo di comparto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	<p>Madre lavoratrice: periodo continuativo non superiore a 6 mesi Padre lavoratore: dalla nascita del figlio per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi Unico genitore: per un periodo continuativo non superiore a 10 mesi.</p>



GESTIONE RAPPORTO					
PREAVVISO	Anni di servizio	1° Liv. 2° Liv. e Quadri	3° Liv. 4° Liv. E Op. V. 1°2°3° cat.	6° e 7° Liv	8° Liv
	Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
	Tra 5 e 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
	Oltre i 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni
PERIODO DI PROVA	L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.				