

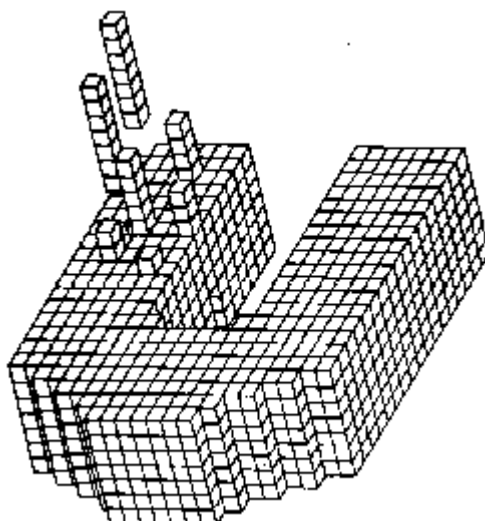
20121 Milano  
Via Marina 10/A  
Telefono 02 / 7750.314 - 315  
Telefax 02 / 7750.488  
sindacale@unione.milano.it  
www.unione.milano.it

# Unione

del Commercio  
del Turismo  
dei Servizi  
e delle Professioni  
della Provincia  
di Milano

## **CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi**

Schede riassuntive



**SERVIZI SINDACALI**

**QUAS**

<b>Finalità</b>	La Cassa di assistenza sanitaria integrativa dell S.S.N. è istituita a favore dei quadri comprese nella sfera di applicazione del CCNL Terziario.
<b>Contributi a favore della Cassa</b>	Il contributo alla Qu.a.s è di : - quota a carico lavoratore € 42,00 - quota a carico datore di lavoro € 302,00 La quota di iscrizione alla Cassa ammonta a € 302,00

**QUADRIFOR**

<b>Finalità</b>	Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri ai cui si applica il CCNL del Terziario.
<b>Contributi a favore dell'Istituto</b>	Il contributo Quadrifor è di: - quota a carico dipendente € 25,00 - quota a carico datore di lavoro € 50,00

**FONTE**

<b>Finalità</b>	Fondo di previdenza complementare destinato ai lavoratori dipendenti da aziende del settore del Terziario.
<b>Contributi a favore del Fondo</b>	La contribuzione va determinata sulla retribuzione utile per il computo del T.F.R.: - 0,55% quota a carico lavoratore - 1,05% quota a carico datore di lavoro dal 1 gennaio 2005 - 1,55% quota a carico datore di lavoro dal 1 gennaio 2006 La quota di iscrizione è di : - € 11,88 a carico azienda - € 3,62 a carico del lavoratore.

**FOR.TE.**

<b>Finalità</b>	Fondo cui le imprese fanno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi alla formazione continua.
-----------------	---

## FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

<b>Finalità</b>	Al fondo saranno iscritti tutti i lavoratori dipendenti da aziende del terziario assunti a tempo indeterminato ad esclusione dei quadri.
<b>Contributi a favore del Fondo</b>	All'attivazione del Fondo è prevista UNA TANTUM a carico azienda di 30 euro per ogni lavoratore e un contributo mensile di € 10 per lavoratori a tempo pieno e € 7 per lavoratori a tempo parziale. Ulteriori dettagli saranno stabiliti nello statuto.

<b>PART TIME</b>	
<b>Tipologie</b>	<p><b>Part-time orizzontale:</b> la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero.</p> <p><b>Part-time verticale:</b> l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno.</p> <p><b>Part-time misto:</b> l'attività lavorativa è svolta secondo la combinazione del part-time verticale ed orizzontale.</p> <p><b>Part-time sabato:</b> turno di 8 ore nella giornata di sabato con studenti e/o lavoratori occupati a tempo indeterminato e parziale con altro datore di lavoro.</p>
<b>Limi ti minimi</b>	<p>I limiti minimi del lavoro a tempo parziale sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 ore settimanali</li> <li>- 64 ore mensili</li> <li>- 532 ore annuali</li> </ul> <p>La prestazione minima lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p>
<b>Lavoro supplementare</b>	<p>E' possibile per il datore di lavoro chiedere al lavoratore, anche a tempo determinato, di eseguire lavoro supplementare.</p> <p>La maggiorazione per lavoro supplementare è nella misura del 35% della quota oraria della retribuzione di fatto.</p>
<b>Lavoro straordinario</b>	<p>E' consentito il lavoro straordinario nel limite delle 200 ore annue.</p>
<b>Clausole flessibili</b>	<p>Tali clausole permettono nel lavoro a tempo parziale di poter modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa in caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo produttivo o sostitutivo.</p> <p>Il preavviso a favore del lavoratore è di 2 giorni lavorativi e la maggiorazione è del 1,5 % per le sole ore effettivamente prestate in variazione.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione è possibile prevedere un'indennità pari a 120 ore annuali da corrispondere per quote mensili.</p> <p>Sia la maggiorazione che l'indennità non incidono su alcun istituto di legge e/o contrattuale.</p>
<b>Clausole elastiche</b>	<p>Sono applicabili esclusivamente ai part-time verticali o misti e consentono di variare in aumento l'orario di lavoro entro il limite massimo del 30%.</p> <p>Il preavviso è ravvisato in 2 giorni lavorativi con una maggiorazione del 36.5% (35% + 1.5%) per le sole ore effettivamente prestate in aumento.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione è possibile prevedere un'indennità pari a 120 ore annuali da corrispondere per quote mensili.</p> <p>Sia la maggiorazione che l'indennità non incidono su alcun istituto di legge e/o contrattuale.</p>
<b>Diritto di rinuncia</b>	<p>L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche e flessibili deve prevedere il diritto per il lavoratore di denunciare il patto stesso ( trascorsi sei mesi dalla stipula) in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esigenze di tutela della salute con certificazione sanitaria</li> <li>- comprovata instaurazione di altre attività lavorative</li> <li>- esigenze personali di cui all'art.151 debitamente comprovate</li> </ul> <p>Anche il datore di lavoro può rinunciare all'applicazione delle clausole con preavviso di almeno un mese.</p>

<b>Diritti di precedenza</b>	<p>E' previsto un diritto di precedenza nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa ai lavoratori già in forza, rispetto alle nuove assunzioni per le stesse mansioni.</p> <p>I genitori di portatori di handicap grave, in possesso di regolare certificazione sanitaria, possono richiedere il passaggio a tempo parziale con precedenza rispetto agli altri lavoratori.</p> <p>E' riconosciuto il diritto al lavoratore, affetto da patologie oncologiche, di trasformare il rapporto di lavoro da full time a part-time e il susseguente diritto a ritrasformare il rapporto.</p>
<b>Part time post maternità</b>	<p>Fino al limite del 3% del personale dell'unità produttiva, i lavoratori a tempo indeterminato potranno richiedere la trasformazione da full time a part time fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Nell'unità produttive da 20 a 33 dipendente la richiesta è ammessa per un solo lavoratore.</p> <p>Occorre un preavviso di 60 giorni.</p>

## ORARIO DI LAVORO

<b>Orario settimanale</b>	<p>La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali</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>Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.</p>
<b>Articolazione orario settimanale</b>	<p>In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, l'azienda potrà ricorrere alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 ore settimanali.</li> <li>- 40 ore settimanali con utilizzo della flessibilità.</li> <li>- 39 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore dal monte ore annuo di permessi retribuiti.</li> <li>- 38 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore dal monte ore annuo di permessi retribuiti.</li> </ul> <p>L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio.</p>
<b>Flessibilità dell'orario</b>	<p>Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno</p>

	<p>ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.</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> <ul style="list-style-type: none"><li>- Per le aziende il cui orario di lavoro si articola in 39 settimanali. Il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.</li><li>- Per le aziende il cui orario di lavoro si articola in 38 ore settimanali. Il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.</li></ul> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.</p> <p>Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.</p> <p>Tali aziende potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi sopra indicate, sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;</li><li>2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.</li></ol> <p>Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p> <p>Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.</p>
--	---

<b>Banca delle ore</b>	<p>I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non devono superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non deve superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto è goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i riposi compensativi sono normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;</li> <li>- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità possono essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.</li> </ul> <p>Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornisce al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. Il prelievo delle ore maturate avviene con preavviso scritto di 5 giorni.</p>
<b>Lavoro straordinario</b>	<p>Sono da intendersi per ore di lavoro straordinario quelle eccedenti il normale orario di lavoro.</p> <p>Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.</p> <p>Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.</p> <p>Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale;</li> <li>- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale.</li> </ul> <p>Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.</p> <p>Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione .</p> <p>Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.</p>
<b>Lavoro ordinario notturno</b>	<p>Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.</p> <p>La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.</p>

<b>LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)</b>	
<b>Definizione</b>	E' un contratto tramite il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Ogni lavoratore rimane personalmente obbligato nei confronti dell'intera prestazione lavorativa.
<b>Forma</b>	L'instaurazione del rapporto deve avvenire in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore</li> <li>- trattamento economico e normativo per ciascun lavoratore</li> <li>- eventuali misure di sicurezza e in relazione all'attività svolta</li> <li>- garanzia per il datore di lavoro rispetto all'intera prestazione lavorativa da parte di ciascun lavoratore, solidalmente obbligati fra loro.</li> </ul> I lavoratori dovranno informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascuno con cadenza almeno settimanale.
<b>Eventuale risoluzione</b>	In caso di risoluzione con uno dei due lavoratori, il datore può proporre all'altro lavoratore la conversione del rapporto di lavoro da ripartito in tempo pieno o la prosecuzione del rapporto con altro lavoratore.

<b>CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contratto che ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire una qualifica professionale.
<b>Destinatari</b>	Riguarda tutti i settori di attività e i giovani compresi tra 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e 29 anni (29 anni e 364 giorni).
<b>Durata</b>	La durata del rapporto di apprendistato è la seguente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- II livello è di 48 mesi</li> <li>- III livello è di 48 mesi</li> <li>- IV livello è di 48 mesi</li> <li>- V livello è di 36 mesi</li> <li>- VI livello è di 24 mesi</li> </ul> L'eventuale precedente periodo di apprendistato presso altre aziende sarà computato, fino al raggiungimento del periodo prescritto, purchè attinente alle stesse attività e non sia intercorsa un interruzione superiore ad un anno.
<b>Tipologie</b>	Il contratto di inserimento può essere a tempo pieno o a tempo parziale (ammissibile per il 60% dell'orario).
<b>Forma</b>	E' prevista la forma scritta del contratto e dovrà contenere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- periodo di prova;</li> <li>- Il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;</li> <li>- la qualifica acquisita al termine del rapporto di lavoro;</li> <li>- la durata;</li> <li>- piano formativo individuale.</li> </ul> In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il rapporto di lavoro si

	trasforma a tempo indeterminato.
<b>Periodo di prova</b>	La durata del periodo di prova non deve essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.
<b>Malattia ed infortunio</b>	Indennizzo di malattia, pari al 60% della retribuzione lorda, per i primi 3 giorni, limitatamente a 6 eventi morbosi all'anno e nel caso di ricovero ospedaliero per tutta la durata dello stesso; L'indennità spetta solo nel caso di superamento del periodo di prova; Il periodo di comporto è di 180 giorni indipendentemente dalla durata del contratto.
<b>Condizioni</b>	Le aziende, per poter stipulare tale contratto, devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Ai sensi del presente CCNL sono esclusi dal computo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i dimissionari,</li> <li>- i licenziati per giusta causa,</li> <li>- coloro che abbiano rifiutato la proposta di un contratto a tempo indeterminato,</li> <li>- coloro che abbiano cessato durante o al termine del periodo di prova</li> </ul> I limiti all'accesso ai contratti di apprendistato non trovano applicazione quando nei 24 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. Il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto del CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi, con particolare riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- versamento dei contributi di assistenza contrattuale previsti all'art. 19 – Contributi di assistenza contrattuale – Prima Parte ;</li> <li>- versamento dei contributi a favore dell'Ente Bilaterale Territoriale EBITER – Milano previsti dall'art. 16 bis – Enti Bilaterali, Prima Parte.</li> </ul>
<b>Computabilità</b>	I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dai limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.
<b>Benefici normativi</b>	L'inquadramento del lavoratore rispetto alla mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato e il conseguente trattamento economico sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella prima metà del periodo di due livelli inferiori;</li> <li>- nel secondo periodo di un livello inferiore.</li> </ul>
<b>Agevolazioni contributive</b>	Marca apprendisti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apprendisti soggetti ad INAIL 2,94 euro (5,54% a carico dipendente);</li> <li>- Apprendisti non soggetti ad INAIL 2,85 euro (5,54% a carico dipendente).</li> </ul>
<b>Trasformazione</b>	Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio e la contribuzione a carico del datore di lavoro e dell'apprendista (aumentato dello 0,30% di contributo CIGS per le aziende tenute a tale versamento) sarà prorogato per un ulteriore anno.
<b>Progetto di formazione</b>	E' previsto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la presenza di un tutor aziendale;</li> <li>- un monte ore di formazione esterna o interna di almeno 120 ore annue.</li> </ul> Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro.
<b>Sanzioni</b>	In caso di mancata formazione è prevista una sanzione per il datore di lavoro nella misura del doppio della quota dei contributi agevolati.

<b>Procedura</b>	<p>La domanda all'Ente Bilaterale dovrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiesta parere di conformità</li> <li>- Piano formativo individuale contenuto nel documento ISFOL</li> </ul> <p>La documentazione è reperibile sul sito <a href="http://www.unionemilano.it">www.unionemilano.it</a> , sezione lavoro e <a href="http://www.ebiter.it">www.ebiter.it</a> .</p>
------------------	--

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

<b>Causali</b>	Il contratto a tempo determinato può essere stipulato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.
<b>Limiti numerici</b>	<p>Il numero massimo dei contratti a tempo determinato utilizzabili all'interno dell'unità produttiva non potrà superare il 20% annuo.</p> <p>Per unità produttiva fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso l'assunzione di 4 lavoratori a tempo determinato.</p> <p>Per unità produttive da 16 a 30 dipendenti è consentita l'assunzione in ogni caso di 6 lavoratori a tempo determinato.</p>
<b>Eccezioni</b>	<p>Limite numerico non si applica nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sostituzione di lavoratore con diritto alla conservazione del posto</li> <li>- contratti conclusi per l'avvio di nuove attività (fino a 12 mesi elevabile a 24 mesi dalla contrattazione aziendale integrativa o territoriale)</li> </ul>

<b>CONTRATTI DI INSERIMENTO</b>	
<b>Obiettivo</b>	<p><b>Inserimento</b> nel mercato del lavoro del lavoratore, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali ad un determinato contesto lavorativo.</p> <p><b>Reinserimento</b> del lavoratore nel mercato del lavoro con professionalità coerenti nelle stesse mansioni e nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, negli ultimi 18 mesi o che abbia seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni o centri formativi regolarmente accreditati per l'inserimento del lavoratore.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Tutti coloro che sono in cerca di un impiego e rientrano in almeno una delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) giovani tra i 18 e i 29 anni;</li> <li>b) disoccupati da almeno 12 mesi di età compresa tra i 29 e i 32 anni (coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi - D.Lgs. n. 297/2002 art.1 comma 1-);</li> <li>c) lavoratori con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro;</li> <li>d) disoccupati da almeno due anni senza limiti di età che desiderino riprendere una attività lavorativa ;</li> <li>e) donne di qualsiasi età residenti in aree con elevata percentuale di disoccupazione femminile;</li> <li>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente (L.104 del 5 febbraio 1992), da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</li> </ul>
<b>Tipologie</b>	Il contratto di inserimento può essere a tempo pieno o a tempo parziale (ammissibile per il 50% dell'orario).
<b>Forma</b>	<p>E' prevista la forma scritta del contratto e del relativo progetto individuale di inserimento definito con il consenso del lavoratore.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.</p>
<b>Periodo di prova</b>	La durata è quello previsto per il livello di inquadramento attribuito.
<b>Malattia ed infortunio</b>	Il periodo di comporto è di 180 giorni indipendentemente dalla durata del contratto.
<b>Accesso</b>	<p>Le aziende, per poter stipulare tale contratto, devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.</p> <p>Ai sensi del presente CCNL sono esclusi dal computo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i dimissionari,</li> <li>- i licenziati per giusta causa,</li> <li>- coloro che abbiano rifiutato la proposta di un contratto a tempo indeterminato,</li> <li>- coloro che abbiano cessato durante il periodo di prova</li> </ul> <p>I limiti all'accesso ai contratti di inserimento non trovano applicazione quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.</p>
<b>Computabilità</b>	I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dai limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.

<b>Benefici</b>	L'inquadramento del lavoratore può essere di due livelli inferiori per il contratto di inserimento e di un solo livello per il contratto di reinserimento rispetto a quello previsto per i lavoratori qualificati. I contratti di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi (fatte salve specifiche previsioni del CCNL).
<b>Agevolazioni contributive</b>	In attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, gli sgravi previsti per i contratti di formazione lavoro trovano applicazione per le seguenti categorie: per le categorie b), c), d), e) f) lo sgravio contributivo sarà: <ul style="list-style-type: none"> <li>- del 40% per le aziende commerciali con meno di 15 dipendenti,</li> <li>- del 25% per le aziende commerciali con più di 14 dipendenti e per quelle dei servizi indipendentemente dal numero dei dipendenti.</li> </ul> In ogni caso devono essere rispettate le seguenti ulteriori condizioni: l'ammontare del beneficio con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto; Per i disabili la percentuale è aumentata al 60%; L'assunzione deve: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) determinare un incremento netto del numero dei dipendenti nello stabilimento;</li> <li>b) non determinare un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti si siano resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria di orario di lavoro o licenziamenti per giusta causa;</li> </ol> Al lavoratore deve essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi. Maggiori riduzioni si applicano ai datori di lavoro (artigiani, imprese commerciali e turistiche, con meno di 15 dipendenti) a condizione che il lavoratore assunto appartenga ad una delle categorie previste dal Dlgs 276/03 (art. 54 lettere da b) a f) e che sia soddisfatto <u>un requisito</u> soggettivo stabilito dal Regolamento CE 2204/2002: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoratori extracomunitari</li> <li>- Disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione</li> <li>- Soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico</li> <li>- Soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro</li> <li>- Soggetti senza titolo di studio secondario superiore o equivalente</li> <li>- Disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per sei degli otto mesi precedenti nel caso di persone con meno di 25 anni;</li> <li>- Qualsiasi donna di un'area geografica a livello di Nuts 2 nella quale il tasso medio superi il 100% della media UE da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di quella maschile per almeno due dei tre anni precedenti</li> <li>- Lavoratori disabili</li> </ul>
<b>Trasformazione</b>	Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, il periodo di inserimento sarà computato nell'anzianità di servizio, con l'esclusione dell'istituto degli scatti di anzianità e della mobilità professionale in caso i contratti prevedano l'automatico avanzamento di carriera con il trascorre del tempo.
<b>Progetto di</b>	All'interno del progetto individuale di inserimento, definito con il consenso

<b>formazione</b>	<p>del lavoratore, è prevista una formazione teorica non inferiore a 24 ore per il contratto di inserimento e di 16 ore per il contratto di reinserimento (da ritenersi già eseguite in caso il lavoratore abbia seguito gli specifici corsi formativi).</p> <p>Tale formazione prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'apprendimento delle nozioni relative alla prevenzione antinfortunistica (da effettuarsi all'inizio del rapporto);</li> <li>- la disciplina del rapporto di lavoro;</li> <li>- dell'organizzazione aziendale;</li> <li>- e di un addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali, impartite anche le modalità di e-learning.</li> </ul> <p>Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro.</p>
<b>Obblighi del datore di lavoro</b>	<p>Il datore di lavoro o un suo delegato avranno l'obbligo di tenere le opportune registrazioni, delle competenze acquisite dal lavoratore, in attesa dell'attuazione dell'art. 2 lettera i) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276 in tema di "libretto formativo del cittadino".</p> <p>Comunicazione dell'assunzione alla commissione presso l'EBT per la verifica del rispetto della percentuale di conferma</p> <p>Rispetto della percentuale di conferme negli ultimi 18 mesi pari al 60%.</p> <p>Le imprese forniranno annualmente alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.</p>
<b>Sanzioni</b>	<p>In caso di gravi inadempienze che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità di cui all'art. 54 comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore, che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%.</p>

## TELELAVORO

Definizione	<p>Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.</p>
Diritto alla riservatezza	<p>Il datore di lavoro è tenuto al rispetto del diritto alla riservatezza del telelavoratore.</p> <p>L'installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 626/94 di recepimento della Direttiva 90/270/CEE.</p>
Organizzazione del lavoro	<p>Il datore di lavoro è responsabile della fornitura dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.</p> <p>Il datore di lavoro è altresì responsabile della manutenzione di strumenti di lavoro e del rispetto delle norme di sicurezza conformemente alla direttiva 89/391/CEE.</p> <p>Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.</p>

<b>MATERNITA' E PATERNITA'</b>	
<b>Definizione</b>	<p>Il <b>congedo di maternità</b> è il diritto di astenersi dal lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto</li> <li>- per il periodo tra la data presunta e il parto stesso</li> <li>- per i tre mesi dopo il parto</li> <li>- durante gli ulteriori giorni non goduti, prima del parto, in caso di parto prematuro, tali giorni saranno aggiunti al periodo post-parto.</li> </ul> <p>Il <b>congedo di paternità</b> è il diritto del padre ad assentarsi dal lavoro per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i tre mesi successivi al parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, in caso di parto prematuro se vi è stata la morte o la grave infermità della madre o l'abbandono o l'affidamento esclusivo al padre</li> </ul> <p>Durante tale periodo si applicano al padre le stesse disposizioni di legge e di contratto che si applicano alla madre.</p>
<b>Aspettativa per il padre</b>	In caso di grave e comprovato impedimento della madre per cause diverse da quelle precedentemente elencate, il padre potrà usufruire della aspettativa per gravi motivi familiari.
<b>Lavori pericolosi</b>	Nel caso in cui la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere adibita ad altra mansione, l'astensione può essere prorogata fino a sette mesi dopo il parto.
<b>Trattamento retributivo</b>	<p>Durante il congedo per maternità alla dipendente sarà corrisposta una indennità INPS pari all'80% della retribuzione che verrà integrata dal datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% nei casi di astensione obbligatoria.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie ed al TFR.</p>
<b>Congedo parentale</b>	<p>Fino agli otto anni di vita del bambino:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vi è il diritto della madre di astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</li> <li>- vi è il diritto del padre di astenersi dal lavoro dopo la nascita del figlio per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai sei mesi (elevabili a sette nel caso in cui decida di usufruire di un periodo non superiore ai tre mesi);</li> <li>- nel caso in cui vi sia un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi (elevabile a 11 se il padre decide di astenersi per un periodo non inferiore a tre mesi);</li> <li>- nei casi di adozione ed affidamenti il congedo spetta fino ai sei anni di età del bambino e deve essere fruito nei tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia.</li> </ul>
<b>Trattamento economico</b>	<p>I congedi parentale spettanti ad entrambi i genitori verrà retribuito, per i primi sei mesi, con una indennità INPS pari al 30% della retribuzione, mentre per il periodo rimanente l'indennità è dovuta solo qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.</p> <p>I periodi di congedo devono essere computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e alle ferie.</p>

<b>Allattamento</b>	<p>Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a 2 ore di riposo in caso di orario superiore a sei ore giornaliere, ad 1 ora nel caso di orario inferiore a sei.</p> <p>Il diritto spetta al padre in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- affidamento esclusivo del figlio</li> <li>- la madre lavoratrice dipendente, non si avvale di tale diritto</li> <li>- la madre non è lavoratrice dipendente</li> <li>- in caso di morte o grave infermità della madre</li> </ul> <p>In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre.</p>
<b>Malattie del bambino</b>	<p>Entrambi i genitori alternativamente possono assentarsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per tutta la durata della malattia in caso di bambino di età inferiore ai tre anni</li> <li>- 5 giorni lavorativi all'anno in caso di bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.</li> </ul>
<b>Tutela</b>	<p>Divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione al lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.</p> <p>Il divieto opera anche in favore del padre nel caso in cui usufruisca del congedo di paternità.</p>
<b>Dimissioni</b>	<p>Le dimissioni dovranno essere convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.</p> <p>La convalida è necessaria anche per il padre nel caso usufruisca del congedo di paternità.</p>
<b>Assunzione in sostituzione</b>	<p>L'assunzione con contratto a tempo determinato in sostituzione può avvenire con due mesi di anticipo rispetto all'inizio del periodo di congedo.</p>

<b>COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE</b>	
<b>Funzione</b>	Chi intende proporre in giudizio la domanda relativa ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c. deve prima esperire il tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del Lavoro (conciliazione amministrativa) o in alternativa presso l'Ente Bilaterale (conciliazione sindacale).
<b>Composizione</b>	La Commissione di conciliazione territoriale è composta: a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio; b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale.
<b>Procedura</b>	La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio

<b>COLLEGIO ARBITRALE</b>	
<b>Funzione</b>	Ove il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi in merito.
<b>Composizione</b>	Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
<b>Procedura</b>	L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto

	<p>dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.</p> <p>Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.</p>
--	--