

Commercio (Confcommercio)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil	2.7.2004	1.1.2003	31.12.2006	31.12.2006	—

Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza 1.1.1995
		1.7.2004	1.12.2004	1.7.2005	1.9.2006	
Q	Quadri	1.183,09	1.247,33	1.287,26	1.339,34	540,37
I	Impiegati direttivi	1.065,73	1.123,59	1.159,56	1.206,48	537,52
II	Impiegati di concetto	921,87	971,92	1.003,03	1.043,61	532,54
III	Impiegati di concetto - Operai specializzati provvetti	787,94	830,72	857,31	892,00	527,90
IV	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	681,46	718,46	741,46	771,46	524,22
V	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	615,68	649,11	669,89	696,99	521,94
VI	Operai comuni	552,74	582,75	601,41	625,74	519,76
VII	Addetti pulizia, garzone	478,40	504,09	520,06	540,89	517,51
<i>Operatori di vendita</i>						
1 ^a cat.	Impiegati di concetto	643,27	678,20	699,91	728,23	530,04
2 ^a cat.	Impiegati d'ordine	545,93	572,84	589,57	611,39	526,17

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

EDR	Funzione Quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 180,76 ²			5% della paga base conglobata

¹Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.

²Assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi con espresse clausole di assorbimento.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹
14	26	168 per 40 ore 195 per 45 ore	40 ore distribuite su 5 giorni; per la generalità dei lavoratori; 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti; 40 ore dall'1.12.1998 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)

¹In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro: a. 140 ore settimanali mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e per le restanti 4 ore mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale; a.2 40 ore con opzione e utilizzo di flessibilità; il monte ore dei permessi retribuiti sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di 8 ore; b. 39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito; c. 38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	Terzo elemento	Premi aziendali e di risultato	Indennità trasferta	Gratifica natalizia	Tredicesima	Quattordicesima																																			
a tutto il personale in forza alla data del 2.7.2004, compresi i giovani assunti con CFL o con contratto di inserimento e gli operatori di vendita, verrà erogato, a copertura del periodo 1.1.2003-31.12.2003, un importo <i>una tantum</i> pari a € 400,00 lordi al livello 4 [*] , riparamerati per i lavoratori qualificati e per gli apprendisti secondo le percentuali previste (art. 27, CCNL 20.9.1999). Il suddetto importo sarà corrisposto in due tranches, la prima pari a € 250,00 con la retribuzione del mese di luglio 2004 e la seconda di € 150,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2005..	€ 11,36 Milano; € 10,33 Bergamo; € 8,78 Brescia; € 7,75 Como e Varese; € 2,07 nelle quali non sia stato specificamente determinato	la contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi	oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto del bagaglio, spese postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato compete una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione (ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede). Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In sostituzione della diaria potrà essere corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità pari al 50% della quota giornaliera della retribuzione per le assenze da 9 a 11 ore; 80% per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore; 120% per le assenze superiori alle 16 ore e fino alle 24 ore	vedere tredicesima	1 mensilità da corrispondere in coincidenza con la vigilia di Natale	1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno. Non hanno diritto alla 14 ^a mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL già percepivano mensilità di retribuzione oltre la 13 ^a ; ove la parte di retribuzione eccedente la 13 ^a non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14 ^a e l'importo in atto percepito																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>livelli</th> <th>Luglio 2004</th> <th>Gennaio 2005</th> <th>livelli</th> <th>Luglio 2004</th> <th>Gennaio 2005</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td> <td>434,03</td> <td>260,42</td> <td>V</td> <td>225,87</td> <td>135,52</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>390,97</td> <td>234,59</td> <td>VI</td> <td>202,70</td> <td>121,67</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>338,19</td> <td>202,92</td> <td>VII</td> <td>173,61</td> <td>104,17</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>289,06</td> <td>173,44</td> <td>Operatori vendita 1^a cat.</td> <td>235,99</td> <td>141,59</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>250,00</td> <td>150,00</td> <td>Operatori vendita 2^a cat.</td> <td>201,28</td> <td>120,77</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'importo <i>una tantum</i> non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del TFR N.B. Interpretazione della parte sindacale (FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) relativamente al periodo di copertura dell'<i>una tantum</i> (cic. 9.7.2004): a. € 250,00 lordi medi (IV livello), a copertura del periodo 1.1.2003-31.12.2003, da corrispondere con il foglio paga del mese di luglio 2004; b. € 150,00 lordi medi (IV livello), a copertura del periodo 1.1.2004-30.6.2004, da corrispondere con il foglio paga del mese di gennaio 2005.</p>	livelli	Luglio 2004	Gennaio 2005	livelli	Luglio 2004	Gennaio 2005	Q	434,03	260,42	V	225,87	135,52	I	390,97	234,59	VI	202,70	121,67	II	338,19	202,92	VII	173,61	104,17	III	289,06	173,44	Operatori vendita 1 ^a cat.	235,99	141,59	IV	250,00	150,00	Operatori vendita 2 ^a cat.	201,28	120,77					
livelli	Luglio 2004	Gennaio 2005	livelli	Luglio 2004	Gennaio 2005																																				
Q	434,03	260,42	V	225,87	135,52																																				
I	390,97	234,59	VI	202,70	121,67																																				
II	338,19	202,92	VII	173,61	104,17																																				
III	289,06	173,44	Operatori vendita 1 ^a cat.	235,99	141,59																																				
IV	250,00	150,00	Operatori vendita 2 ^a cat.	201,28	120,77																																				

Commercio (Confcommercio)

UNICOLAVORO

RETRIBUTIVI	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	10 scatti triennali: € 25,46, liv. Q; € 24,84, liv. I; € 22,83, liv. II; € 21,95, liv. III; € 20,66, liv. IV; € 20,30, liv. V; € 19,73, liv. VI; € 19,47, liv. VII
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite massimo di 200 ore annue individuali. <i>Maggiorazioni:</i> a. 15%, prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; b. 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale; c. 30%, lavoro festivo; d. 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6); e. 15%, lavoro notturno; f. 30% per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti: a. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate; b. eventuali forme di flessibilità; c. part time; d. determinazione dei turni feriali; e. contratti a termine; f. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro; g. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna; h. erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; i. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL
	Indennità	a. al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa, che effettua prestazioni al di fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: 1. sola maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; 2. quota oraria e maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; 3. quota oraria e maggiorazione del 50% per le ore di straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio; b. di trasferimento: oltre al rimborso della spesa di viaggio, di trasporto del mobilio e del bagaglio, dell'eventuale perdita di pigione (massimo 6 mesi), al lavoratore celibe compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Al lavoratore capofamiglia la diaria verrà corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli è ridotta a 3/5); c. ai dipendenti di impianti di distribuzione carburante autostradale che effettuano il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, verrà corrisposta per ogni giornata lavorata di domenica, la maggiorazione del 10%
	Mansioni discontinue	l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali
	Cottimo, maggiorazione garantita	non previsto
	Erogazione TFR	il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto
	Vitto e alloggio	in caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure: a. vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto; b. vitto (2 pasti): un terzo della retribuzione di fatto; c. vitto (1 pasto): un quarto della retribuzione di fatto; d. alloggio: un quinto della retribuzione di fatto
	Ferie	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio
	Permessi retribuiti	a. ai componenti delle rappresentanze aziendali e delle RSU, per l'espletamento del loro mandato; b. in casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; c. ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. <i>Diritto allo studio:</i> 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; d. i lavoratori componenti di Consigli e Comitati Direttivi Nazionali, regionali e provinciali hanno diritto ad usufruire di ore di permesso, per un massimo di 75 ore annue per partecipare alle riunioni degli organi aziendali. Quando il dirigente sia appartenente contemporaneamente a più consigli, il suddetto limite viene elevato a 130 ore annue; e. 12 ore annue per assemblee dei lavoratori; f. 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore
	Riduzione orario	a. 56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; b. 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione	
Festività soppresse	gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo	
Flessibilità orario contrattuale	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane (48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane se stabilito nel secondo livello di contrattazione). A fronte della prestazione di ore aggiuntive corrisponderà una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. In aggiunta a quanto sopra previsto l'azienda potrà realizzare i seguenti regimi di orario: a. <i>flessibilità ipotesi A</i> - Per le aziende di cui all'art. 32, lett. a.2), b) e c): superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale (per le aziende di cui all'art. 32, lettera a.2) la maturazione dei permessi sostituisce l'incremento di 8 ore stabilite dal medesimo articolo); b. <i>flessibilità ipotesi B</i> - Per le aziende di cui all'art. 32, lett. b) e c): superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 e 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari rispettivamente a 45 minuti e 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. 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. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. In caso di mancata fruizione	

ORARIO

Commercio (Confcommercio)

UNICOLAVORO

ORARIO		dei riposi compensativi, le ore contabilizzate nella Banca ore saranno liquidate con la maggiorazione per lavoro straordinario da corrispondere entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (esclusi i periodi di luglio, agosto e dicembre). Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana tale percentuale non dovrà superare il 5%. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato																											
	Permanenza massima passaggio categoria superiore	si ha il passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni di quadro diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi																											
	Passaggio qualifica superiore	il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie																											
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: indennità pari al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a 2/3 dal 21° al 180° giorno, posta a carico dell'INPS; integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% per i primi 3 giorni; il 75% dal 4° al 20° e 100% dal 21° in poi																											
	Infortunio	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; il 90% dal 5° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi																											
	Maternità	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria																											
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio																											
	Servizio militare	vedere D.L. CPS 303/1946 e DPR 237/1964 N.B. Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005. Il D.L. 115/2005 (G.U. n. 151/2005) ha stabilito, invece, la cessazione anticipata del servizio di leva, per chi attualmente in servizio, a decorrere dall'1.7.2005																											
	Permessi	8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale																											
	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo della sospensione																											
	Aspettative	a. per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa; b. non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici; c. 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo; d. non superiore a 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici); e. per infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio; f. i lavoratori affetti da tubercolosi hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; g. i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata; nelle aziende da 50 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore																											
	GESTIONE RAPPORTO	Prova	6 mesi, liv. Q e I; 60 giorni, liv. II e III; 45 giorni, liv. IV e V; 30 giorni, liv. VI e VII. Il periodo indicato per i liv. Q e I deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per gli altri livelli devono intendersi di lavoro effettivo																										
Preavviso		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anzianità</th> <th colspan="4">livelli</th> </tr> <tr> <th>Q e I</th> <th>II e III</th> <th>IV e V</th> <th>VI e VII</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>120 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese</p>	anzianità	livelli				Q e I	II e III	IV e V	VI e VII	fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni	da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni	oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni			
anzianità		livelli																											
		Q e I	II e III	IV e V	VI e VII																								
fino a 5 anni		60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni																								
da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni																									
oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni																									
Tirocinio	non regolamentato																												
Apprendistato	<p><i>Vecchia disciplina</i></p> <p>a. l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. IV e V (ad esclusione delle qualifiche corrispondenti a dattilografo, protocollista, archivistica e mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione); b. il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni 3 lavoratori non apprendisti; è tuttavia consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti anche nelle aziende che abbiano fino a 8 lavoratori; c. possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero 26 nelle aree a declino industriale. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap tali limiti sono elevati di 2 anni. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima è il 18° anno compiuto; d. prova: 30 giorni di lavoro effettivo; e. il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno; f. nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione; g. trattamento economico: per la prima metà del periodo 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati; per la seconda metà del periodo 85% della stessa. A partire dall'1.1.2000 l'indennità di contingenza è da corrispondere nei seguenti importi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>livelli</th> <th>prima metà</th> <th>seconda metà</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>II</td> <td>424,47</td> <td>428,67</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>420,77</td> <td>424,93</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>417,83</td> <td>421,97</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>416,31</td> <td>420,13</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>414,28</td> <td>418,38</td> </tr> </tbody> </table> <p>h. malattia: per i primi 3 giorni, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, indennità pari al 60% della retribuzione; in caso di ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% della retribuzione. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto; i. durata: 18 mesi, liv. 5; 24 mesi, liv. IV; l. formazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>titolo di studio</th> <th>ore medie annue</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. scuola dell'obbligo</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>2. attestato di qualifica professionale</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3. diploma di scuola media superiore</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>4. diploma universitario e di laurea</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>m. infortunio: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; l'80% dal 4° al 20° giorno e 90% dal 21° giorno in poi</p>	livelli	prima metà	seconda metà	II	424,47	428,67	III	420,77	424,93	IV	417,83	421,97	V	416,31	420,13	VI	414,28	418,38	titolo di studio	ore medie annue	1. scuola dell'obbligo	120	2. attestato di qualifica professionale	100	3. diploma di scuola media superiore	80	4. diploma universitario e di laurea	60
livelli	prima metà	seconda metà																											
II	424,47	428,67																											
III	420,77	424,93																											
IV	417,83	421,97																											
V	416,31	420,13																											
VI	414,28	418,38																											
titolo di studio	ore medie annue																												
1. scuola dell'obbligo	120																												
2. attestato di qualifica professionale	100																												
3. diploma di scuola media superiore	80																												
4. diploma universitario e di laurea	60																												

GESTIONE RAPPORTO		<p>Parte speciale</p> <p>1. l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. III, IV e V con esclusione di alcune figure professionali individuate al liv. V. E' inoltre ammesso per alcune qualifiche professionali del liv. II e VI. I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti devono presentare (prima dell'invio della richiesta di autorizzazione all'ispettorato del lavoro) domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio. 2. Il numero degli apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa; 3. durata: in alternativa a quanto previsto alla lettera i, il rapporto di apprendistato si estingue dopo 36 mesi per i liv. II, III e IV; 24 mesi per il liv. V e 12 mesi per il liv. 6.¹ Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del CCNL valgono le precedenti disposizioni in materia di durata; La disciplina prevista ai precedenti punti 1., 2. e 3. non è applicabile ai datori di lavoro che al momento della domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti</p> <p>¹ Da rivedere in funzione della legge 196/1997, art. 16</p> <p>N.B. Il Ministero del lavoro con lettera circolare Proi. 1992 del 14.11.2001 ha posto definitivamente fine alla disparità di trattamento, in merito alla durata del periodo di apprendistato, per i lavoratori assunti da datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale (vedere quanto sopra - Parte Speciale - art. 30 quinquies del CCNL). In sostanza, il Ministero ha chiarito che occorre necessariamente individuare un unico termine di scadenza dell'apprendistato, parametrato esclusivamente alle mansioni, per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'adesione o meno all'Ente Bilaterale. Ne consegue che, essendo di maggior favore, possono essere adottati i termini previsti dall'art. 30 quinquies, con l'opportuna variazione di quello relativo al liv. VI che deve essere innalzato a 18 mesi (anziché i 12 previsti). Inoltre, considerata l'inderogabilità dell'art. 16 della legge 196/1997, anche i termini di durata previsti dall'art. 29 devono essere ricondotti alla soglia minima del 18 mesi, indipendentemente dall'età dei lavoratori</p> <p>N.B. Agli apprendisti assunti precedentemente all'entrata in vigore del CCNL 2.7.2004 continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 20.9.1999 e all'accordo di rinnovo 2.7.2001.</p> <p>Nuova disciplina</p> <p>Il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie: a. per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b. professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c. per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.</p> <p><i>In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano, in via sperimentale, di attuare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante. Apprendistato professionalizzante - regolamentazione: a. è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei liv. II, III, IV, V e VI, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del liv. V. Sono esclusi, inoltre: i lavori di scrittura, archivio e protocollo (archivista e protocollista); i lavori di dattilografia (dattilografo) purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta. È possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. b. possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione è il 18° anno compiuto; c. il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa (l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3). Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti; d. i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti devono presentare domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio; e. periodo di prova: non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione; f. durata: 48 mesi, liv. II, III e IV; 36 mesi, liv. V; 24 mesi, liv. VI; g. il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della normale prestazione lavorativa settimanale; h. inquadramento: 1. per la prima metà del periodo: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato; 2. per la seconda metà del periodo: 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione del liv. VI, l'inquadramento e il trattamento economico sono al liv. VII per la prima metà del periodo di apprendistato; i. malattia: primi 3 giorni, limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno, indennità pari al 60% della retribuzione; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione; l. formazione: 120 ore medie annue; m. il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno</i></p>
	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto formazione e lavoro	a. tipo a1 mirati all'acquisizione di professionalità intermedie: liv. III, IV e V; durata 24 mesi; formazione 80 ore annue; b. tipo a2 mirati all'acquisizione di professionalità elevate: liv. Q, I e II; durata 24 mesi; formazione 130 ore annue; c. tipo b mirati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: tutti i livelli escluso il VII; durata 12 mesi; formazione 20 ore annue
	Contratto tempo determinato	oltre ai casi previsti dalla legge 230/1962, e ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari; b. punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali; c. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie; d. aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), legge 230/1962; e. assunzione per sostituzione part time post maternità. L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; è consentita comunque la stipulazione di 4 contratti nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e di 6 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva
	Part time	la durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore a: a. 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; b. 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; c. 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale, e indeterminato presso altro datore di lavoro. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. In caso di nuove assunzioni con orario di lavoro pari a 16 ore, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore, avranno priorità di accesso nella posizione. Periodo di comporta per malattia e infortunio: nei rapporti di tipo orizzontale, 180 giorni di calendario indipendentemente dalla durata giornaliera della prestazione lavorativa; nei rapporti di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto invece alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista. Sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo

	<p>parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto contrattualmente). Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno, è consentita, durante tali mesi, la prestazione di lavoro straordinario. <i>Part time post maternità</i> - Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'azienda, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità che occupano da 20 a 33 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. <i>Clausola flessibile</i>: variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (comunicazione da effettuare con un preavviso di almeno 2 giorni). Le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%. <i>Clausola elastica</i>: variazione in aumento della durata delle prestazioni, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 36,5% (35%+1,5%). In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili</p>														
Contratti d'inserimento	<p>a. categoria di inquadramento: non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante; b. durata: massimo 18 mesi (36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi. Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi; c. formazione teorica: 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento; d. orario di lavoro nel caso di assunzione a tempo parziale non potrà avere una durata inferiore al 50% della normale prestazione settimanale a tempo pieno; e. per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno l'60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; la suddetta disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione, sia venuto a scadere un solo contratto</p>														
Lavoro a domicilio	non regolamentato														
Lavoro interinale	<p>oltre ai casi previsti dalla legge 196/1997 è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; b. esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; c. punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; e. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione ai nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; f. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate. L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività; è consentita comunque la stipulazione di 2 contratti nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e di 6 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva</p>														
Lavoro stagionale	non regolamentato														
Teletelavoro	<p>alcune possibili tipologie di teletelavoro: a. lavoro a domicilio; b. centri di teletelavoro; c. teletelavoro mobile; d. hoteling, ovvero una postazione di teletelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne. I rapporti di teletelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Per quanto non regolamentato vedere l'accordo 20.6.1997</p>														
Lavoro ripartito (job sharing)	<p>il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. In caso di risoluzione del contratto con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto in un contratto a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore.</p>														
Viaggiatori e piazzisti	<p>a. prova: 60 giorni di lavoro effettivo; b. la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezzogiornate; c. 4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività sopresse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo; d. 4,11 trattamento domenicale; e. indennità di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia; f. diaria: la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Indennità in caso di mancato viaggio: 2/5 della retribuzione se l'Operatore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda; se invece ha la sua residenza in luogo diverso, questi avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda; g. malattia:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anzianità</th> <th rowspan="2">conservazione del posto</th> <th colspan="2">retribuzione</th> </tr> <tr> <th>al 100%</th> <th>al 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 6 anni</td> <td>8 mesi</td> <td>5 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>8 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nel caso di più malattie tali limiti si intendono riferiti rispettivamente a 12 e 18 mesi consecutivi; h. infortunio: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 18.075,99 per morte e € 23.757,02 per invalidità permanente totale; i. scatti di anzianità: 10 triennali pari a € 15,49, cat. 1°; € 14,46, cat. 2°; l. rischio macchina: le spese di riparazione dell'automezzo, per incidenti provocati durante lo svolgimento della prestazione, saranno sostenute dall'azienda nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 2.169,12; m. preavviso: 30 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità da 5 a 10 anni; 60 giorni per anzianità oltre 10 anni. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; n. permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle funzioni assegnate; o. contrattazione aziendale: nelle aziende che occupano oltre 7 Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 del CCNL 5.3.1975; p. CFL: destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: cat. 1° e 2°; durata 24 mesi; CFL destinati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: cat. 1° e 2°; durata 12 mesi; q. collocamento: le assunzioni degli Operatori di vendita non sono computabili ai fini della determinazione della riserva; r. aspettativa non superiore a 6 mesi all'Operatore cui sia ritirata la patente</p>	anzianità	conservazione del posto	retribuzione		al 100%	al 50%	fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi	oltre 6 anni	12 mesi	8 mesi	4 mesi
anzianità	conservazione del posto			retribuzione											
		al 100%	al 50%												
fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi												
oltre 6 anni	12 mesi	8 mesi	4 mesi												

Commercio (Confcommercio)

UNICOLAVORO

GESTIONE RAPPORTO	Collocamento	non sono computabili ai fini della determinazione della riserva di cui all'art. 25 della Legge 223/1991 le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. Q, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di organico. Sono comunque i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza
	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al Fondo a carico del lavoratore e dell'impresa risulta così determinata: a. per l'adesione al Fondo è prevista una quota pari allo 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR tanto a carico del lavoratore quanto a carico del datore di lavoro. Il contributo a carico dei datori di lavoro, per ogni lavoratore iscritto, sarà pari all'1,05% della retribuzione utile per il computo del TFR dall'1.1.2005 e pari all'1,55% dall'1.1.2006; b. per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno mentre per i nuovi assunti verrà versato il 100% dello stesso. c. all'atto dell'adesione al Fondo, a titolo di iscrizione, versamento di € 15,49371 di cui € 3,61520 a carico del dipendente
PREVIDENZA ASSISTENZA	Assistenza integrativa	EST - Fondo di assistenza sanitaria integrativa: a. sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi dirigenti e quadri) assunti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale; b. quota <i>una tantum</i> : € 30,00 a carico azienda, per ciascun iscritto. L'importo <i>una tantum</i> è dovuto per tutti i lavoratori dipendenti (esclusi dirigenti e quadri) che risultano in forza al 31.8.2005. Il versamento deve essere effettuato in un'unica soluzione, entro il 31.12.2005, al seguente c/c bancario: Banca Popolare Italiana - Sede di Roma - Via Poli, 3 - c/c 413655 - ABI 5164 - CAB 3200 - CIN X; c. per il finanziamento del Fondo è dovuto, a decorrere dall'1.9.2005, un contributo a carico dell'azienda, pari a: 1. € 10,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo pieno; 2. € 7,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo parziale
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte
	Quadri	Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. A favore dei Quadri è istituita la "QuAS" (Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri) il cui contributo è fissato nella misura di € 247,90 annue, più un contributo di € 247,90 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende. A decorrere dall'1.1.1995 il contributo è incrementato di € 36,15. A decorrere dall'1.1.2005 il contributo a favore della Cassa è incrementato di € 60,00 annue, di cui € 54,00 a carico azienda e € 6,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. QUADRIFOR - Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri. Il contributo annuo a favore di QUADRIFOR è il seguente: a. dall'1.1.2004 € 65,00 di cui € 45,00 a carico azienda e € 20,00 a carico del lavoratore; b. dall'1.1.2005 € 75,00 di cui € 50,00 a carico azienda e € 25,00 a carico del lavoratore