

# STRUMENTI DI AUTORGANIZZAZIONE SINDACALE

Un contributo del gruppo sindacale FLAICA CUB TORINO che vuole essere strumento di prima attivazione sui luoghi di lavoro e di autodeterminazione nell'organizzazione della lotta con colleghe/i.



# INDICE

<b>IL RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>3</b>
• lettera di assunzione	
• periodo di prova	
• inquadramento e mansioni	
<b>CCNL COMMERCIO E TERZIARIO</b>	<b>4</b>
• permessi e ferie	
• turni di lavoro	
• elementi della paga: indennità di maneggio denaro	
<b>CCNL MULTISERVIZI</b>	<b>6</b>
• permessi e ferie	
• turni di lavoro: clausole di elasticità e flessibilità	
• elementi della paga	
<b>CCNL AUTOTRASPORTI E LOGISTICA</b>	<b>10</b>
• permessi, ferie e indennità trasferta	
• turni di lavoro: pausa pranzo	
• livelli e inquadramento	
<b>CCNL PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE</b>	<b>14</b>
• permessi, ferie e indennità trasferta	
• turni di lavoro: pausa pranzo	
• livelli e inquadramento	
<b>LAVORO PARASUBORDINATO: co.co.co. &amp; co.co.pro.</b>	<b>16</b>
<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>17</b>
<b>LA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>19</b>
• dimissioni	
• licenziamento	
• pensionamento	
• La NASPI: chi, come, quando	

# IL RAPPORTO DI LAVORO

La **lettera di assunzione** deve essere composta dalle seguenti parti:

- Data assunzione;
- Tipologia contratto: full time/part-time;
- CCNL di riferimento: con qualifica e inquadramento;
- Elementi di retribuzione: Minimo, Contingenza, III elemento, integrativo provinciale (se previsto);
- Luogo e orario di lavoro;
- Specifica dei giorni del periodo di prova;

Il **periodo di prova** è regolamentato dall'articolo 2096 c.c. che recita "Salvo diversa disposizione, l'assunzione della lavoratrice/lavoratore per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e la parte prestante opera lavorativa sono rispettivamente tenute a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza l'obbligo di preavviso o d'indennità."

L'**inquadramento contrattuale** attiene direttamente a quella che è la prestazione di lavoro, quindi l'oggetto della principale obbligazione del lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro. In estrema sintesi, i **compiti concreti della lavoratrice/del lavoratore**, fissati in termini di mansioni regolate legislativamente dall'art. 2103 c.c., vengono di solito riportati ad espressioni riassuntive, rappresentate dalle qualifiche (ad es. operaio specializzato, elettricista, capo contabile, etc.), dopo di che si procede alla vera e propria operazione di inquadramento, che si sviluppa su due livelli: legge e contratto collettivo.

L'inquadramento dunque è quel complesso procedimento concettuale, che sulla base dei tre "nomina": categoria, qualifica e mansione, consente di classificare il personale e conseguentemente anche il suo trattamento economico.

# CCNL COMMERCIO E TERZIARIO

## Orario di lavoro

40 ore settimanali, ovvero 39 o 38 con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività. Regimi di orario particolari sono previsti per specifici tipi di attività.

## Ferie e Permessi

Ferie: 26 giorni lavorativi (da lunedì al sabato);

Riduzione annua: 56 ore (72 per le aziende con più di 15 dipendenti). Per gli iscritti nel libro unico dopo il 1° marzo 2011, 50% del monte permessi decorsi 2 anni dall'assunzione e 100% del monte permessi decorsi 4 anni dall'assunzione.

## Periodo di prova

Ex festività: 4 giornate annue.

- Livelli Q-1: 6 mesi;
- livelli 2, 3, 4 e 5: 60 gg.;
- livelli 6-7: 45 gg.

## Preavviso

I diversi termini di preavviso corrispondono a diverse anzianità di servizio (fino a 5 anni, da 6 a 10 e oltre 10) e sono espressi in giorni di calendario.

Licenziamento:

- Livelli Q-1: 60 gg., 90 gg., 120 gg.;
- livelli 2-3: 30 gg., 45 gg., 60 gg.;
- livelli 4-5: 20 gg., 30 gg., 45 gg.;
- livelli 6-7: 15 gg., 20 gg., 20 gg..

Dimissioni:

- Livelli Q-1: 45 gg., 60 gg., 90 gg.;
- livelli 2-3: 20 gg., 30 gg., 45 gg.;
- livelli 4-5: 15 gg., 20 gg., 30 gg.;
- livelli 6-7: 10 gg., 15 gg., 15 gg..

Il preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

## Tredicesima e Quattordicesima

Tredicesima mensilità: nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto.

Quattordicesima mensilità: nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto.

# CCNL COMMERCIO E TERZIARIO

## Retribuzione

Dal 1° gennaio 2020

Livelli	Minimo	Contingenza + EDR	Altri el.	Totale
Q	1.896,64	540,37	260,76	2697,77
1°	1.708,49	537,52	---	2246,01
2°	1.477,84	532,54	---	2010,01
3°	1.263,15	527,90	---	1791,05
4°	1.092,46	524,22	---	1616,68
5°	987,01	521,94	---	1508,95
6°	886,11	519,76	---	1405,87
7°	763,80	517,51	---	1281,31

## Operatori di vendita:

Prima categoria - Totale: 1561,28;

Seconda Categoria - Totale: 1390,29.

## Apprendistato

**Limiti percentuali:** 100% delle lavoratrici/dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio e comunque fino a 3 contratti.

**Permessi:** i ROL sono riconosciuti per il 50% decorsa la metà della durata del contratto e per il 100% al termine del contratto.

**Part-time:** l'orario non può essere inferiore al 60% dell'orario settimanale per il tempo pieno.

**Malattia:** 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 3 giorni di malattia e limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno. In caso di ricovero ospedaliero l'indennità spetta per l'intera durata dello stesso, entro i limiti del comparto (180 giorni).

**Infortunio:** 100% (1° giorno); 60% (dal 2° al 4° giorno); 80% dal 5° al 20° giorno); 90% (dal 21° giorno).

## Apprendistato professionalizzante

**Qualifiche ammesse:** livelli dal 2° al 6° (con le specifiche esclusioni previste dal CCNL).

**Durata:**

- Livelli 2, 3, 4 e 5, 36 mesi;
- Livelli 6, 24 mesi.

**Attività formativa:** il CCNL prevede durate differenziate in relazione alle attività da svolgere.

# CCNL MULTISERVIZI

**Orario:** 40 ore/sett (distribuite su 5 o 6 gg)

**Ferie e permessi:** Il personale assunto ha diritto ad un periodo di ferie annuali di 4 settimane e ogni settimana di ferie deve essere raggugliata a 5 o a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni (quindi 22 giorni annui su 5gg; 26 giorni annui su 6gg).

**Lavoro nel giorno di riposo:** qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempreché tale spostamento non comporti il superamento del limite di sei giornate di ininterrotta prestazione - la lavoratrice/il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

**Il periodo di prova è di:**

- 6 mesi per le lavoratrici/i lavoratori inquadrati nel Livello Quadro;
- 4 mesi per le lavoratrici/i lavoratori inquadrati nel Livello 7;
- 3 mesi per le lavoratrici/i lavoratori inquadrati nel Livello 6;
- 2 mesi per le lavoratrici/i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati nei Livelli 5, 4, 3 e 2;
- 30 giorni di effettivo lavoro per le lavoratrici/i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nei Livelli 4 e 5;
- 26 giorni di effettivo lavoro per le lavoratrici/i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nei Livelli 1, 2 e 3.

Cambia la durata del periodo di prova per le lavoratrici/i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro part time di tipo verticale: in questo caso, il Ccnl stabilisce che il periodo di prova non può superare i tre mesi.

**Apprendistato professionalizzante:**

DURATA: - 2° livello 24 mesi

- 3° livello 30 mesi

- 4° livello 30 mesi

- 5° livello 36 mesi

- 6° livello 36 mesi

- 7° livello 36 mesi

# CCNL MULTISERVIZI

Per le lavoratrici/i lavoratori con destinazione finale a partire dal 5° al 7° livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

Retribuzione: L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- prima metà: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- seconda metà: un livello sotto quello di destinazione finale;

Gli apprendisti/le apprendiste con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati/e al primo livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti/e è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR.

Limiti numerici: il numero delle apprendiste/degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio con riferimento al singolo appalto o servizio.

**Flessibilità:** la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Le lavoratrici/i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, **con specifico patto scritto**, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno

# CCNL MULTISERVIZI

**Lavoro nella giornata di riposo:** pagata al 65%, come lo straordinario festivo. Mentre al 75% se anche in notturno.

**Maggiorazione 25% 6° giornata:** nel caso di prestazione lavorativa nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del attuale CCNL, negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 3 del presente CCNL, le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente CCNL, dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato.

**Riposo settimanale:** deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge. Per i lavoratori/le lavoratrici per i quali/le quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - la lavoratrice/il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa. Per le lavoratrici/i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

**Indennità di cassa:** 3% sulla retribuzione tabellare. Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4,65 euro giornaliera, è corrisposta una indennità pari al 5% sulla retribuzione base.

**Indennità di trasferta:** La lavoratrice/il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ed avrà diritto: a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto; b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore/la lavoratrice ad incontrare tali spese; c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione

# CCNL MULTISERVIZI

## Art.51 - Preavviso

- 1) Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
- 2) La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento in tronco).
- 3) I termini di preavviso per entrambe le parti contraenti, sono:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	7 giorni	10 giorni	20 giorni

- 4) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- 5) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- 6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciare senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

## ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI					CONTINGENZA	E.D.R.	IND. FUNZIONE 1
	01.07.2021	01.07.2022	01.07.2023	01.07.2024	01.07.2025			
Q	1.411,23	1.451,60	1.512,15	1.552,52	1.572,70	532,06	10,33	25,82
7	1.289,36	1.326,24	1.381,56	1.418,44	1.436,88	532,06	10,33	-
6	1.116,15	1.148,08	1.195,97	1.227,90	1.243,86	524,77	10,33	-
5	898,06	923,74	962,28	987,96	1.000,81	518,53	10,33	-
4	821,08	844,57	879,8	903,28	915,03	517,50	10,33	-
4 - Par. 125	801,85	824,79	859,19	882,13	893,6	517,50	10,33	-
3	756,94	778,59	811,07	832,72	843,55	515,42	10,33	-
2 - Par. 115	737,71	758,81	790,46	811,56	822,11	513,96	10,33	-
2	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21	513,96	10,33	-
1	641,48	659,83	687,35	705,7	714,87	512,71	10,33	-

LIVELLI	SCATTI <sup>2</sup> (8 biennali)				
	01.07.2021	01.07.2022	01.07.2023	01.07.2024	01.07.2025
Q	105,68	108,20	111,98	114,51	115,77
7	98,06	100,37	103,82	106,13	107,28
6	87,23	89,23	92,22	94,22	95,22
5	73,60	75,21	77,62	79,22	80,03
4	68,79	70,26	72,46	73,93	74,66
3	64,78	66,14	68,17	69,52	70,20
2	61,18	62,43	64,30	65,55	66,18

# CCNL AUTOTRASPORTI E LOGISTICA

**SFERA DI APPLICAZIONE:** per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.

**Retribuzione nuove assunzioni:** alle lavoratrici/ai lavoratori neopatentati, titolari di patente di guida da meno di tre anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sarà applicato il seguente trattamento economico:

- 90% della retribuzione tabellare per il primo anno
- 90% della retribuzione tabellare per il secondo anno
- 95% della retribuzione tabellare per il terzo anno
- 100% della retribuzione tabellare dal quarto anno

**REPERIBILITA':** ad eccezione del personale viaggiante del presente CCNL che non sia impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le RSU/RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante alla lavoratrice/al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori/le lavoratrici interessate non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

# CCNL AUTOTRASPORTI E LOGISTICA

**PICCOLA MANUTENZIONE E PULIZIA MACCHINE:** Il/la conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

## **PAGAMENTO TRASFERTE:**

Le trasferte hanno delle tariffe che variano in base al numero complessivo di ore lavorate in trasferta (esistono 3 fasce: 6-12, 12-18, 18-24) ed variano anche se lavorate sul territorio nazionale (c.d. Trasferte Italia) o all'esterno (Trasferte Estero).

Lavoratori/lavoratrici in missione: oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, spetta il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi:

Prima colazione: 2,04

Pranzo: 25,47

Cena: 25,47

Pernottamento: 59,37

Per le missioni di durata superiore a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente.

**Indennità di disagio:** Il lavoratore/la lavoratrice cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto all'indennità di disagio di euro 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte con l'orario notturno.

**ALTRE INDENNITÀ:** L'azienda potrà corrispondere le seguenti indennità mensili concordate con le organizzazioni sindacali territoriali competenti:

- Indennità di uso mezzo di trasporto
- Indennità zona malarica
- Indennità di alta montagna
- Indennità di lontananza dai centri abitati

# CCNL AUTOTRASPORTI E LOGISTICA

## ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI <sup>1</sup>				SCATTI <sup>2</sup> (5 biennali)
	01.10.2021	01.10.2022	01.10.2023	01.03.2024	
Q	2.265,86	2.297,87	2.323,48	2.361,89	30,99
1	2.127,87	2.157,98	2.182,07	2.218,21	29,44
2	1.954,81	1.982,46	2.004,58	2.037,77	26,86
3	1.718,06	1.742,30	1.761,69	1.790,78	24,27
3S	1.765,37	1.790,37	1.810,37	1.840,37	24,79
4J	1.591,45	1.613,99	1.632,02	1.659,07	23,24
4S	1.634,10	1.657,21	1.675,69	1.703,42	23,24
5	1.558,15	1.580,12	1.597,70	1.624,06	22,21
6J	1.339,53	1.358,47	1.373,62	1.396,35	20,66
6S	1.456,12	1.476,76	1.493,28	1.518,05	20,66
A3	1.764,90	1.789,81	1.809,73	1.839,62	
B3	1.765,37	1.790,37	1.810,37	1.840,37	
C3	1.765,84	1.790,93	1.811,01	1.841,12	
D2	1.717,62	1.741,78	1.761,10	1.790,08	
E2	1.718,08	1.742,33	1.761,73	1.790,82	
F2	1.718,55	1.742,89	1.762,36	1.791,57	
G1	1.658,28	1.681,59	1.700,24	1.728,21	
H1	1.664,95	1.688,35	1.707,08	1.735,16	
I - 0/6 mesi	1.460,08	1.480,76	1.497,30	1.522,11	
I	1.539,72	1.561,53	1.578,97	1.605,13	
L - 0/6 mesi	1.460,08	1.480,76	1.497,30	1.522,11	
L - 7/15 mesi	1.539,72	1.561,53	1.578,97	1.605,13	
L	1.579,54	1.601,91	1.619,80	1.646,65	

### ORARIO DI LAVORO PERSONALE NON VIAGGIANTE:

39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

- Orario disagiato: se la pausa non retribuita per la consumazione del pasto, supera i 120 minuti (sino ad un massimo di 180) spetta una maggiorazione pari al 10% per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero due ore mensili di permesso retribuito.

- Turnisti: per ciascun turno di 8 ore, compete una pausa retribuita di trenta minuti. Per i lavoratori/le lavoratrici operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, e per i lavoratori/le lavoratrici qualificati notturni, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

# CCNL AUTOTRASPORTI E LOGISTICA

## ORARIO DI LAVORO PERSONALE VIAGGIANTE:

39 ore settimanali

Si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore/la lavoratrice autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali la lavoratrice/il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio

## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO:

PREAVVISO	- Impiegati:			
	Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità da 5 a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
	Quadri e 1	mesi 2 e 15 giorni	mesi 3 e 15 giorni	mesi 4 e 15 giorni
	2	mesi 1 e 15 giorni	mesi 2	mesi 2 e 15 giorni
	altri livelli	mesi 1	mesi 1 e 15 giorni	mesi 2

In caso di dimissioni i termini di preavviso previsti per il licenziamento, sono ridotti alla metà.

- Operai: 6 giorni lavorativi.
- Personale viaggiante dei livelli 3<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> super: 15 giorni di calendario.

# CCNL PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE

(Turismo - Confcommercio)

**Orario:** 40 ore distribuite su 5 giorni.

**Flessibilità:** per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti. Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

**Ferie:** 26 giorni/anno.

**Permessi:** 104 ore/anno (comprehensive delle 32h ex festività).

## **% STRAORDINARIO:**

- Notturno: 25% - Lavoro eseguito dalle ore 24 alle ore 06.
- Festivo: 20% - Lavoro eseguito nei giorni festivi.
- Domenicale: 10% - Lavoro eseguito di domenica da coloro che godano del riposo settimanale in giornata diversa.
- Straordinario (oltre le 40h/sett): diurno 30%, notturno 60%.

## **Apprendistato professionalizzante:**

- durata di 36 mesi per i livelli 2, 3, 4, 5, 6s.
- durata di 24 mesi per il livello 6.

La retribuzione degli/delle apprendisti/e è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno: 80%;
- secondo anno: 85%;
- terzo anno: 90%;
- quarto anno: 95%.

# CCNL PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE

(Turismo - Confcommercio)

## ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI					CONTINGENZA <sup>1</sup>	ELEMENTO DISTINTO <sup>2</sup>
	01.01.2018	01.01.2019	01.02.2020	01.03.2021	01.12.2021		
Quadro A	1.583,15	1.616,04	1.648,93	1.673,60	1.706,49	542,70	14,00
Quadro B	1.429,61	1.459,31	1.489,01	1.511,28	1.540,98	537,59	14,00
1	1.295,17	1.322,08	1.348,99	1.369,17	1.396,08	536,71	14,00
2	1.141,65	1.165,37	1.189,09	1.206,88	1.230,60	531,59	14,00
3	1.049,09	1.070,88	1.092,67	1.109,02	1.130,81	528,26	14,00
4	962,75	982,75	1.002,75	1.017,75	1.037,75	524,94	14,00
5	872,02	890,14	908,26	921,85	939,97	522,37	14,00
6S	819,65	836,68	853,71	866,48	883,51	520,64	14,00
6	800,60	817,23	833,86	846,33	862,96	520,51	14,00
7	718,71	733,64	748,57	759,77	774,70	518,45	14,00

LIVELLI	SCATTI (6 quadriennali) <sup>3</sup>	IND. FUNZIONE <sup>4</sup>
	Quadro A	40,80
Quadro B	39,25	70,00
1	37,70	-
2	36,15	-
3	34,86	-
4	33,05	-
5	32,54	-
6S	31,25	-
6	30,99	-
7	30,47	-

## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

PREAVVISO	Livelli	Anzianità di servizio		
		Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni
	Quadri A e B	4 mesi	5 mesi	6 mesi
	1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
	2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi
	4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
	6 S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

# LAVORO PARASUBORDINATO

## co.co.co. & co.co.pro.

Il lavoro "parasubordinato", che intercorre tra due soggetti, il "collaboratore/collaboratrice" (ossia chi presta l'attività lavorativa) e il "committente" (ossia chi beneficia dell'opera lavorativa), si definisce come tale perché presenta caratteristiche proprie, in parte, del lavoro autonomo e, in parte, del lavoro subordinato.

Il collaboratore/la collaboratrice, infatti, analogamente ad un lavoratore autonomo, si impegna a compiere un'opera o un servizio a favore del committente, senza alcun vincolo di subordinazione ma, a differenza dei lavoratori autonomi, gli vengono estese delle prestazioni e delle tutele tipiche dei lavoratori subordinati.

**Le più comuni forme di lavoro parasubordinato** sono il contratto di lavoro a progetto (Co.co.pro.), abrogato dal 25 giugno 2015 e non più applicabile, e il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (**Co.co.co.**).

Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

### **REGIME CONTRIBUTIVO**

Ai fini fiscali, i redditi percepiti dai Co.Co.Co. sono stati considerati redditi di lavoro autonomo fino al 31 dicembre 2000, redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente dall'1 gennaio 2001. Un'assimilazione, questa, che vale solo a fini - per l'appunto - fiscali: il regime giuridico da applicare è rimasto invece quello del lavoro autonomo, e non richiede dunque l'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni.

Per quanto riguarda i contributi in un contratto di collaborazione coordinata e continuativa sono per  $\frac{2}{3}$  a carico del committente e per  $\frac{1}{3}$  a carico del collaboratore. L'obbligo di versamento compete per intero al committente, che andrà a trattenere dalla busta paga anche la quota dovuta dal lavoratore.

# LAVORO a TEMPO DETERMINATO

**Contratto a tempo determinato:** E' un contratto di lavoro che prevede un termine preciso di fine dell'impiego. Sul contratto di assunzione deve essere scritto in modo chiaro quando il contratto avrà termine, se non viene specificata in modo chiaro la data di fine lavoro il contratto viene considerato a tempo indeterminato

## **Durata massima del contratto a tempo determinato**

La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in **12 mesi** dal Luglio 2018. E' possibile una proroga fino a 24 mesi ma solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- necessità temporanee dell'impresa estranee all'attività ordinaria, da dimostrare oggettivamente
- esigenze di sostituzione di altre/i lavoratrici/ori
- esigenze derivanti dall'incremento non programmabile dell'attività dell'azienda

Il Governo Draghi ha però permesso, fino al 30 settembre 2022, di ampliare la durata dei contratti a tempo determinato oltre i 12 mesi ma non oltre i 24.

Il termine dei 24 mesi complessivi può essere superato solo se previsto da contratti collettivi (nazionali, territoriali, aziendali)

**Trascorso il termine dei 24 mesi il contratto a tempo determinato si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.**

**Proroga e rinnovo:** il contratto a tempo determinato può essere prorogato solo con il consenso del lavoratore e per non più di 4 volte nell'arco dei 24 mesi. In caso di una quinta proroga il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

La proroga è valida solo se viene rispettato un intervallo tra un contratto e l'altro: 10 giorni per contratti inferiori ai 6 mesi, 20 giorni in caso di contratti superiori ai 6 mesi

## **Limiti al numero di contratti a tempo determinato**

Le aziende non possono assumere personale a tempo determinato in percentuale maggiore del 20% delle e dei lavoratrici/ori a tempo indeterminato presenti in azienda, a meno che il numero totale dei e delle dipendenti non sia inferiore a 6 oppure le assunzioni avvengano per attività stagionale (ad es. agricoltura o turismo)

# LAVORO a TEMPO DETERMINATO

## **Diritto di precedenza**

La lavoratrice o il lavoratore assunti con contratto a tempo determinato della durata di almeno 6 mesi ha il diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato fatte dall'azienda nei 12 mesi successivi alla scadenza del contratto nelle mansioni svolte durante il periodo di lavoro

## **Divieto del contratto a tempo determinato**

Il contratto a tempo determinato non può essere utilizzato:

- per sostituire personale in sciopero
- da parte di aziende che abbiano proceduto a licenziamenti collettivi (più di 5 lavoratrici o lavoratori) nei 6 mesi precedenti
- da parte di aziende dove sia in corso una sospensione dal lavoro o che abbiano ricorso alla cassa integrazione nelle mansioni per cui ricorrano al cl'assunzione a tempo determinato
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

Anche in questo caso, se le aziende violano questi divieti, è prevista la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato

## **Impugnazione del contratto a tempo determinato**

La lavoratrice o il lavoratore che intendano impugnare il contratto a tempo determinato lo devono fare entro 180 giorni dalla scadenza del contratto



**ANCHE I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO CHE NON VENGONO RINNOVATI DANNO ACCESSO ALLA NASPI.**

# LA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**Licenziamento** può essere richiesto per:

- **Giusta causa:** può essere disposto dal datore di lavoro quando la lavoratrice/il lavoratore realizza comportamenti disciplinarmente rilevanti così gravi da non consentire anche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- **Giustificato motivo oggettivo:** il licenziamento può essere intimato “per ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”: si tratta del c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Costituiscono, in particolare, giustificato motivo oggettivo la crisi dell’impresa, la cessazione dell’attività o anche solo il venir meno delle mansioni cui è assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ricollocamento in altre mansioni esistenti in azienda
- **E' SEMPRE VIETATO:** dal primo giorno di gestazione fino al compimento del primo anno di età del figlio (valevole per entrambi i genitori); dal giorno delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dalla celebrazione stessa.

**Dimissioni:** sono l’atto con cui un lavoratore/una lavoratrice dipendente recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro. Secondo la legge, le dimissioni si configurano come una facoltà del lavoratore. Questa facoltà può essere esercitata senza alcun limite, con il solo rispetto dell’obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi. La nuova normativa, entrata in vigore il 12 marzo 2016, stabilisce che le dimissioni possono essere rassegnate esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero e presso soggetti autorizzati, questo per preservare la genuinità e la spontaneità da parte delle/dei lavoratori nella rescissione del contratto. Le dimissioni rese con qualsiasi altra modalità sono inefficaci.

- **Per giusta causa:** Il lavoratore/la lavoratrice può rassegnare le dimissioni in tronco (cioè senza preavviso) quando si sia verificata una causa che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto. La giurisprudenza ha riconosciuto le ipotesi di “giusta causa” facendo riferimento a gravi inadempimenti del datore nell’ambito del rapporto di lavoro (es. omessa corresponsione della retribuzione, omesso versamento dei contributi previdenziali, molestie sessuali, dequalificazione professionale).

**Pensionamento:** La pensione rappresenta la principale prestazione previdenziale contemplata dal nostro ordinamento e consiste in una rendita che viene riconosciuta al lavoratore/alla lavoratrice al raggiungimento di una certa anzianità anagrafica e contributiva ovvero a seguito di eventi che determinino una riduzione permanente, totale o parziale, della sua capacità lavorativa.

# LA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A partire dal 1° gennaio 1996, l'ammontare della pensione base è determinato secondo il sistema di calcolo contributivo, ovvero in base ai contributi versati dal soggetto nell'arco dell'intera vita assicurativa. Il meccanismo contributivo si applica integralmente ai soli lavoratori che abbiano iniziato a svolgere attività lavorativa dal 1° gennaio 1996.

Il principale ente pubblico gestore delle prestazioni pensionistiche è l'INPS, al quale è affidata la gestione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (c.d. AGO).

Le prestazioni erogate dall'AGO sono:

- la pensione di vecchiaia;
- la pensione anticipata (ex pensione di anzianità);
- la pensione di inabilità;
- l'assegno di invalidità;
- la pensione ai superstiti (indiretta e di reversibilità);
- la pensione supplementare di vecchiaia.

E' importante avviare l'iter per l'accesso alla pensione, previa compilazione telematica di un'istanza presso un patronato, almeno 5/6 mesi prima la data prescelta per il pensionamento.

Il **trattamento minimo** è un'integrazione che lo Stato, tramite l'Inps, corrisponde al pensionato quando la pensione, che deriva dal calcolo dei contributi, è di importo inferiore a quello che viene considerato il "minimo vitale".

In tal caso l'importo della pensione viene aumentato (integrato) fino a raggiungere la cifra stabilita, di anno in anno, dalla legge.

**OPZIONE DONNA:** possono usufruire di Opzione donna le lavoratrici dipendenti che hanno compiuto 58 anni d'età e le lavoratrici autonome che hanno compiuto 59 anni d'età. Entrambe devono però aver maturato almeno 35 anni di contributi utili per la pensione di anzianità. Entrambi i requisiti (di anzianità e contributivi) devono essere stati maturati entro il 31 dicembre 2021.

# LA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) è una indennità mensile di disoccupazione, istituita dall'articolo 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dal 1° maggio 2015. La NASpl viene erogata su domanda dell'interessato/a.

**A CHI E' RIVOLTA:** spetta alle lavoratrici/ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione, compresi:

- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative;
- personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni.

A partire dal 1° gennaio 2022 la prestazione spetta anche agli operai agricoli a tempo indeterminato.

## **DECORRENZA, DURATA E IMPORTO**

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno. Dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge;
- dall'ottavo giorno successivo al termine del periodo di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o preavviso, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno. Dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno ma entro i termini di legge;
- dal trentottesimo giorno successivo al licenziamento per giusta causa, se la domanda viene presentata entro il trentottesimo giorno. Dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata oltre il trentottesimo giorno successivo al licenziamento, ma entro i termini di legge.

La NASpl è **corrisposta mensilmente** per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi di contribuzione che hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione. La misura della prestazione è pari al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, se la retribuzione è inferiore a un importo di riferimento stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT e reso noto ogni anno dall'INPS con circolare pubblicata sul sito (1.227,55 euro per il 2021).

La NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (riduzione dall'ottavo mese con più di 55 anni di età).



CONFEDERAZIONE  
UNITARIA DI BASE

# FLAICA CUB TORINO

**CONTATTACI PER I DUBBI  
SULLE BUSTE PAGA, SULLA  
TIPOLOGIA DI CONTRATTO/DI  
INQUADRAMENTO, VERTENZA  
PER IL RICONOSCIMENTO  
DELL'ANZIANITA'  
CONVENZIONALE.**



**PER PRENDERE APPUNTAMENTO:**

**chiamare il 351 829 2281**

**oppure**



**mail: [flaicacubtorino@gmail.com](mailto:flaicacubtorino@gmail.com)**

