

Sintesi ccnl quadri del Terziario

Parti contraenti	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Data di stipula	30.03.2015
Decorrenza	01.04.2015
Scadenza parte normativa/economica	31.12.2017

DECLARATORIA

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

OVERO

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

ELEMENTI RETRIBUTIVI

Minimi base mensili					
Fino al 31.03.2015	Dal 1.4.2015	Dal 1.11.2015	Dal 1.6.2016	Dal 1.11.2016	Dal 1.8.2017
1.749,07	1.775,11	1.801,15	1.827,19	1.854,97	1.896,64
aumento	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67

Contingenza	Congelata al 1.1.1995 - € 540,37 mensili per 14 mensilità
Terzo elemento	€ 2,07 mensili; per alcune province sono previsti importi più elevati: € 11,36 Lodi e Milano; € 10,33 Bergamo; €8,78 Brescia; € 7,75 Como, Lecco e Varese
Numero mensilità	14
Scatti anzianità	10 scatti triennali pari a € 25,46 mensili
Indennità di funzione	€ 250,76 mensili per 14 mensilità (€ 260,76 dal 1°.01.2013)
Quota giornaliera	La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 26.
Quota oraria	divisori: 168, se orario settimanale di 40 ore; 182, se di 42 ore; 195, se di 45 ore.
Indennità di cassa	5% della paga base (indennità dovuta per il personale con piena responsabilità della gestione della cassa e obbligo di accollarsi le eventuali differenze)
Indennità trasferta	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.

PARTE NORMATIVA

Periodo di Prova	max 6 mesi
Part time	<p>La durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, con atto scritto contenente puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, in misura non inferiore a (aziende fino a 30 dipendenti):</p> <p>a. <u>16 ore</u> nel caso di orario ridotto rispetto al normale <u>orario settimanale</u>;</p> <p>b. <u>64 ore</u> nel caso di orario ridotto rispetto al normale <u>orario mensile</u>;</p> <p>c. <u>532 ore</u> nel caso di orario ridotto rispetto al normale <u>orario annuale</u>.</p> <p>La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p>Contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato: vi possono accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro.</p> <p>Lavoro supplementare: su base volontaria, consentito fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuito con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo 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.</p> <p>Clausole flessibili: variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa per esigenze di carattere tecnico/organizzativo (previo preavviso di almeno 2 giorni). Le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite con una maggiorazione almeno pari al 1,5%.</p> <p>Clausole elastiche: variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro supplementari verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e una maggiorazione del 36,5% (35%+1,5%).</p> <p>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> <p>Genitori di portatori di handicap grave: nelle richieste di passaggio a tempo parziale hanno diritto di precedenza sugli altri lavoratori.</p> <p>Lavoratori affetti da patologie oncologiche: se con ridotta capacità lavorativa accertata da commissione medica, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.</p>
Contrattazione II livello	<p>Le aziende che non applicheranno la contrattazione di secondo livello dovranno corrispondere, nel mese di novembre 2017, a tutti i lavoratori un nuovo elemento retributivo denominato "elemento economico di garanzia", per i Quadri così determinato: € 95 se l'azienda occupa fino a 10 dipendenti, oppure € 105 euro se la dimensione aziendale è superiore.</p> <p>Tale elemento compete a tutti i lavoratori in forza al 31 ottobre 2017 in servizio da almeno sei mesi, sarà parametrato in base ai mesi di servizio svolto nel periodo 1° gennaio 2015 – 31 ottobre 2017 e, per i lavoratori part-time, proporzionato all'orario di lavoro effettuato.</p> <p>Non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, compreso il TFR. Inoltre, è assorbito da ogni aumento individuale e collettivo aggiuntivo rispetto agli aumenti del ccnl, corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015.</p>
Trasferimento	<p>Solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Al quadro deve essere comunicato per iscritto con preavviso di 60 gg. (80 gg. se con familiari a carico).</p> <p>E', inoltre, dovuto il rimborso delle seguenti spese:</p> <ul style="list-style-type: none"> - viaggio, anche per la eventuale famiglia; - trasporto del mobilio e del bagaglio; - eventuali perdite del canone di locazione; - per il tempo strettamente necessario al trasloco, una diaria calcolata con gli stessi criteri dell'indennità di trasferta, anche per gli eventuali familiari conviventi a carico (diaria ridotta a 3/5 per i figli). In alternativa alla diaria, può essere corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari; - per un periodo massimo di 9 mesi, rimborso dell'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. <p>Il quadro che abbia compiuto i 55 anni di età, in caso di gravi e comprovati motivi può opporsi al trasferimento con possibilità di ricorso al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato nel caso in cui l'azienda, nonostante ciò, decidesse di confermare il trasferimento.</p>
Lavoro straordinario	<p>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 che per i servizi di notte (dalle 22 alle 6 del mattino) o nei giorni festivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ quota oraria e maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; ▪ quota oraria e maggiorazione del 50% per le ore di straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Ferie	<p>26 giorni lavorativi l'anno, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato), agli effetti del computo delle ferie (conseguentemente, se si adotta la settimana lavorativa dal lunedì al venerdì i 26 giorni di ferie possono essere ridotti in 22).</p> <p>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.</p>
Permessi per riduzione orario	<p>56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti.</p> <p>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 giugno dell'anno successivo quello di maturazione.</p> <p>Per i lavoratori che saranno assunti successivamente al 26 febbraio 2011, indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, le ore di permesso sopra indicate verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.</p>
Permessi per festività sopresse	<p>32 ore l'anno di permesso retribuito, fruibili in gruppi di 4 o 8 ore, in sostituzione delle 4 festività religiose 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 giugno dell'anno successivo quello di maturazione.</p>
Festività	<p>Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono del luogo ove si svolge l'attività lavorativa.</p> <p>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.</p>
Altre tipologie di permessi retribuiti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ai componenti delle rappresentanze aziendali e delle RSU, per l'espletamento del loro mandato; ▪ in casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi per riduzione orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; ▪ 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. <p>Permessi sindacali: 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 anzidetti. Se il quadro sia contemporaneamente componente di più consigli, il suddetto limite viene elevato a 130 ore annue; 12 ore annue per assemblee dei lavoratori.</p>
Diritto allo studio	<p>Per i lavoratori studenti compresi quelli universitari diritto a permessi retribuiti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni l'anno (40 ore) per la relativa preparazione. ▪ 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. <p>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.</p>
Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva	<p>Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.</p>
Malattia	<p>Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare (prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, che può essere ulteriormente protratto, in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, per una durata non superiore a 12 mesi).</p> <p>Trattamento economico: integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni; il 75% dal 4° al 20° ed il 100% dal 21° in poi.</p> <p>Dal 1° aprile 2011 il trattamento economico da corrispondere al lavoratore nei primi tre giorni di malattia (c.d. di carenza), nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), sarà graduato nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% per i primi due eventi morbosi - 66% per il terzo evento morboso - 50% per il quarto evento morboso <p>a partire dal quinto evento tale trattamento economico cesserà di essere corrisposto.</p> <p>Quanto sopra non è applicabile in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> · ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; · certificazioni mediche con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; · sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; · gravidanza. <p>Per i lavoratori colpiti dalle patologie gravi di cui al precedente punto, i primi 60 giorni di aspettativa che può essere richiesta al termine del periodo di comporta, e che in genere non è retribuita, sarà retribuita al 100%.</p>

Infortunio	Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare. Trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; il 90% dal 4° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi.
Maternità	Integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo di congedo maternità.
Part time post maternità	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.
Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario retribuiti, possibilità di decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
Aspettative	<p>a) Per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa;</p> <p>b) non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici;</p> <p>c) 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo;</p> <p>d) per malattia (si veda capitolo a pagina 3);</p> <p>e) per infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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</p>
Responsabilità civile e penale	Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa a carico del datore di lavoro, 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. 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.
Formazione professionale	Dal 1°/1/05, il contributo annuo a favore di QUADRIFOR (Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri) è il seguente: € 75,00 di cui € 50,00 a carico azienda e € 25,00 a carico del lavoratore.
Formazione continua	For.Te (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) è il fondo cui le imprese fanno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi di formazione continua.
Ente Bilaterale	Contribuzione: 0,10% azienda 0,05% quadro su paga base + contingenza, ma se il datore di lavoro non aderisce deve corrispondere al lavoratore un EDR (per 14 mensilità) non assorbibile, che da marzo 2011 passa dallo 0,10% allo 0,30% di paga base e contingenza, valido anche ai fini del TFR.
Previdenza complementare	La contribuzione al Fondo FONTE a carico del lavoratore e dell'impresa risulta così determinata: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR per il contributo a carico del lavoratore. L'aliquota a carico del datore di lavoro è pari all'1,55%; ▪ destinazione TFR - 50% del TFR maturato nell'anno per i lavoratori occupati al 27/04/93; 100% per i lavoratori con prima occupazione successiva al 27/04/93. ▪ all'atto dell'adesione al Fondo, a titolo di iscrizione, versamento di € 15,49 di cui €3,61 a carico del dipendente.
Assistenza sanitaria integrativa	La contribuzione annua alla Quas (Cassa Assistenza Sanitaria Quadri) è così ripartita: azienda €340,00+quadro €50,00, per un totale di €390,00 a cui occorre aggiungere €340,00 di quota prima iscrizione. Il contributo (azienda + quadro) rientra nel limite annuo di deducibilità fiscale (€3.615,20). Dal 1° giugno 2011 è previsto un incremento del contributo a carico azienda (compreso l'una tantum all'atto dell'iscrizione) pari a €10,00 annui, ed un incremento del contributo a carico del quadro di €6,00 annui. La cassa non assiste i familiari. Assiste i pensionati, a fronte di un contributo annuo che per il 2011 è pari a € 600,00, ma non assiste i superstiti. I rimborsi seguono il criterio del tariffario. È prevista l'erogazione di un EDR (37 euro per 14 mensilità) in caso di mancata iscrizione dei Quadri da parte dell'azienda o, in alternativa, l'obbligo di assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla Cassa.
Preavviso di licenziamento	- Fino a 5 anni di anzianità: 60 giorni - oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità: 90 giorni - oltre 10 anni di anzianità: 120 giorni I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese. L'eventuale indennità di mancato preavviso è equivalente all'importo della retribuzione di fatto corrispondente al periodo di preavviso, comprensiva dei ratei di 13ma e 14ma mensilità.
Preavviso di dimissioni	Dal 1° marzo 2011, sono state introdotte misure diverse per il preavviso di dimissioni, precedentemente coincidente con quello di licenziamento: <ul style="list-style-type: none"> - fino a 5 anni di anzianità: 45 giorni - oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità: 60 giorni - oltre 10 anni di anzianità: 90 giorni

Erogazione TFR	<p>Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio e comunque non oltre 45 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.</p> <p>Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ i rimborsi spese; ▪ le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; ▪ i compensi per lavoro straordinario e per lavoro effettuato nei giorni festivi (N.B.: in questa definizione non deve intendersi compresa la retribuzione aggiuntiva delle festività cadenti di domenica); ▪ l'indennità sostitutiva del preavviso; ▪ l'indennità sostitutiva delle ferie non godute; ▪ le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF; ▪ le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; ▪ eventuali elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa territoriale o aziendale. <p>In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno a causa di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio, deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.</p>
-----------------------	---