



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO**

### ***Premessa***

*Nella predisposizione, definizione e contrattazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno inteso realizzare una normativa che, ferme restando le "consuetudini" normative e retributive del settore fosse portatore di una visione complessiva improntata a tre assi portanti: modernizzazione e recepimento dei nuovi istituti di lavoro, primo tra tutti la riforma Biagi (Legge 30/03), rispetto dei diritti acquisiti e delle legittime aspettative dei lavoratori, cui il presente contratto si applicherà, creazione di un solido telaio di relazioni bilaterali.*

*Nel dettaglio, con il recepimento integrale della Legge 30/03, unitamente ai contratti di inserimento ed alla messa allo stato dell'arte dell'apprendistato, le Parti credono di aver creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari.*

*Aspetto questo che le Parti, oltre che a difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori, vedono come momento di svolta anche per il tessuto competitivo del settore dove, come avviene oggi, le imprese che sfuggono al rispetto delle regole, di fatto alterano il tessuto competitivo tra gli operatori.*

*Analogamente, per quanto attiene al secondo asse, la assoluta garanzia dei diritti in essere per i lavoratori, unita allo sviluppo delle norme ad hoc per l'area medio alta e dei quadri, consente di offrire le massime garanzie ai soggetti cui si applicherà il presente contratto collettivo.*

*Di diretta connessione con il punto precedente, l'amplissima gestione bilaterale di praticamente tutti gli istituti contrattuali dovrebbe garantire le necessarie compensazioni tra i contrapposti, ed egualmente legittimi, interessi che possiamo dire rappresentati dai primi due punti.*

*Di particolare attenzione è la gestione speciale, all'interno dell'Ente Bilaterale, tesa al conseguimento degli obiettivi di formazione continua e di aggiornamento professionale per tutte le diverse professionalità e competenze previste dal presente contratto collettivo.*

*Le Parti, nel siglare il presente contratto, richiamano per le indubbie valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del Turismo e degli studi professionali contabili, che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle piccole-medie imprese.*

# CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO

## SINTESI APPLICATIVA

Parti contrattuali	Stipula	Decorrenza	Scadenza	
			Economica	Normativa
- ConfTerziario - Confederazione Italiana del Terziario e della Piccola e Media Impresa - Alar - Confederazione Italiana Unionquadri CIU - ConfLavoratori	24 luglio 2004	1° settembre 2004	31 agosto 2006	31 agosto 2008

<i>PAGHE CONTRATTUALI</i>	
Qualifiche	Paga base contrattuale
Quadri *	€ 1.731,00 *
I livello	€ 1.611,00
II livello	€ 1.460,00
III livello	€ 1.320,00
IV livello	€ 1.210,00
V livello	€ 1.142,00
VI livello	€ 1.077,00
VII livello	€ 995,00
* Quadri +Indennità di funzione per 14 mensilità	€ 150,00
<i>MENSILITA' AGGIUNTIVE</i>	
Tredicesima	In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere una mensilità
Quattordicesima	Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere una mensilità

<i>PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI</i>					
Numero Mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario per settimanale da 40 ore	Orario normale di lavoro settimanale ordinario	Coefficiente orario per settimanale da 48 ore	Orario settimanale distributori carburanti e mansioni discontinue
14	26	168	40 ore	195	45 ore

<i>GESTIONE RAPPORTO</i>					
Periodo di prova		Preavviso – 5 anni	+5 – 10 anni	+ 10 anni	Scatti anzianità
Quadri:	giorni 180	giorni 75	giorni 120	giorni 180	€ 30,00
I livello	giorni 150	giorni 60	giorni 90	giorni 150	€ 28,00
II livello	giorni 120	giorni 45	giorni 75	giorni 120	€ 25,00
III livello	giorni 90	giorni 30	giorni 60	giorni 90	€ 23,00
IV livello	giorni 60	giorni 30	giorni 45	giorni 60	€ 21,00
V livello	giorni 45	giorni 20	giorni 30	giorni 45	€ 20,00
VI livello	giorni 30	giorni 15	giorni 20	giorni 30	€ 19,00
VII livello	giorni 30	giorni 10	--	--	€ 17,00
Giorni di calendario		Il preavviso non coincide con ferie, congedo matrimoniale e malattia - Si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese			Scatti biennali

<i>LAVORO PART-TIME</i>		
	Settimanali	Giornaliero
Part-time	Min. 18 ore	Min. 3 ore
Previsto part-time verticale con giornate a tempo pieno		
<i>PART-TIME PER MALATTIA O ASSISTENZA</i>		
Malati oncologici	Possibilità di ottenere la diminuzione temporanea dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 36 mesi. Per facilitare i lavoratori che necessitano di questo istituto, l'Ente Bilaterale ha la delega di valutarne la reale applicazione.	
Assistenza anziani		
Genitore o tutore di minore di 3 anni e 14 anni portatore di handicap		

<i>APPRENDISTATO</i>				
Durata massima 4 anni				
Livello	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto anno
III livello	60%	65%	75%	85%
IV livello	65%	70%	75%	85%
V livello	70%	80%	85%	---
VI livello	70%	85%	----	---
Mimini Retributivi				
III livello	792.00	858.00	990.00	1.122.00
IV livello	786.50	847.00	907.50	1.028.50

V livello	799.40	913.60	970.70	-----
VI livello	753.90	915.45	-----	-----

<i>CONTRATTO D'INSERIMENTO</i>	
SOGGETTI BENEFICIARI	
Disoccupati da più di 12 mesi	Da 29 a 32 anni
Espulsi dal ciclo produttivo	con più di 50 anni
Inattivi	Da più di 24 mesi
Donne disoccupate	In aree con obiettivi UE
Portatori di Handicap	-
AZIENDE: CONDIZIONI	
- che applicano il contratto	
- che abbiano trasformato nei 18 mesi prec. contratti di inserimento a tempo indeterminato nella misura minima del 60%	
PROGETTO FORMATIVO: CONDIZIONI	
- Sottoscrizione lettera assunzione e progetto formativo	
- Il progetto deve prevedere: mansione, qualifica professionale di approdo, numero e modalità ore di formazione, coperture assicurative e retribuzione	
- Certificazione da parte dell'Ente Bilaterale	
DURATA	
Minimo 9 mesi – massimo 18 mesi (per i portatori di Handicap, l'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi)	

<i>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</i>
Per ragioni legate a esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, l'azienda potrà rivolgersi a Agenzia del Lavoro, di cui al Dlgs 368/01, per attivare i seguenti contratti:
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
- punte di intensa attività - per esecuzione di un'opera o un servizio definito o predeterminato - specializzazioni e professionalità differenti da quelli in forza - per professionalità eccezionali o presenti unicamente su mercati locali
CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
- per servizi di assistenza e consulenza del settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti - per servizi di pulizia, custodia e portineria - per servizi di trasporto e movimentazione merci - per gestione di biblioteche, musei, archivi, magazzini, parchi - per assistenza alla certificazione, programmazione risorse, sviluppo organizzativo, ricerca, selezione e gestione del personale - per gestione call-center - per avvio iniziative imprenditoriali in aree "obiettivo 1" - per costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti, installazione e smontaggio di macchinari e impianti
OBBLIGO INFORMATIVO
l'impresa deve comunicare alle R.S.U. o alle OO.SS numero e motivazioni di ricorso a contratti di Somministrazione

<i>CONTRATTO LAVORO INTERMITTENTE</i>
AMBITO DI APPLICAZIONE (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)
- per prestazione di carattere discontinuo o intermittente - per prestazioni rese da soggetti disoccupati con meno di 25 o più di 45 anni, iscritti alle liste di mobilità (in via sperimentale) - per prestazioni rese nei fine settimana, nelle ferie estive, nelle vacanze natalizie e pasquali
Indennità di disponibilità pari al 25% della retribuzione mensile

<i>CONTRATTO LAVORO RIPARTITO</i>			
E' un contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.			
Discrezionalità di organizzazione nella sostituzione dei turni di lavoro			
Le dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori comporta l'estinzione dell'intero vincolo			
SOGLIE NUMERICHE (lavoratori somministrati presso un'impresa utilizzatrice non potranno superare i seguenti limiti)			
Lavoratori dipendenti	<i>Contratti flessibili</i>	Lavoratori dipendenti	<i>Contratti flessibili</i>
da 0 a 5	4 contratti flessibili	DA 6 A 10	7 contratti flessibili
DA 11 A 15	8 contratti flessibili	DA 16 A 30	14 contratti flessibili
da 31 a 50	25 contratti flessibili	da 51 a 100	40 contratti flessibili
da 101 a 250	60 contratti flessibili	da 251 a 500	80 contratti flessibili
da 501 a 1000	100 contratti flessibili	per ogni scaglione di 1000	ulteriori 80 contratti flessibili
Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 22%.			
Le controversie sui contenuti del contratto invio per ragioni di contenzioso all'Ente Bilaterale e la nomina di un collegio arbitrale			

<i>DECLARATORIA DEL PERSONALE</i>	
Qualifiche	
Quadri	Lavoratori che in assoluta autonomia operativa e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti in completa responsabilità.
I livello	Lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale o con responsabilità di direzione esecutiva
II livello	Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e

	controllo
III livello	Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza
IV livello	Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche
V livello	Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche
VI livello	Lavoratori che eseguono lavori con semplici conoscenze pratiche
VII livello	Lavoratori che svolgono lavori di pulizia o equivalenti

<i>LAVORO STRAORDINARIO</i>	
Maggiorazione da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione	
15%	Per prestazioni di lavoro fino alla 48° ora settimanale
20%	Per prestazioni che eccedono la 48° ora settimanale
20%	Lavoro straordinario diurno e festivo
30 %	Lavoro straordinario notturno
40%	Lavoro straordinario notturno festivo
Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra di loro	
Il limite massimo di straordinario è di 200 ore/annue	
<i>LAVORO SUPPLEMENTARE</i>	
25%	Maggiorazione forfetaria da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto
Il limite massimo di straordinario è di 60 ore/annue	
<i>LAVORO ORDINARIO NOTTURNO</i>	
15%	Ore di lavoro ordinario prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00

<i>TELELAVORO</i>	
Per Telelavoro s'intende l'attività svolta da un dipendente al di fuori dei locali dell'azienda ( <i>esclusi autisti, operatori di vendita, lavoratori comandati presso altre aziende</i> )	
Dotazioni strumentali	Fornite e mantenute dall'azienda
Orario di lavoro	Previsto dal contratto
Santo Patrono	La festività del Santo Patrono è nel comune dove opera l'azienda
Durata	Il contratto può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato

<i>FESTIVITA'</i>	
Festività	Oltre a quelle di legge il Santo Patrono
	Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno compensate come straordinario festivo al 20 % Durante il periodo di malattia o infortuni, il datore di lavoro dovrà integrare la quota dell'istituto fino ad arrivare al 100% della retribuzione di fatto
Ferie	26 giorni lavorativi
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario – deve essere richiesto con un anticipo di 10 giorni e deve essere documentato entro 30 giorni dalla fine del congedo.
Servizio militare	Entro 30 giorni dalla data del congedo, il lavoratore deve riprendere servizio
Missioni	Rimborso spese + indennità giornaliera da concordarsi tra le parti
Trasferimenti	Rimborso spese + indennità giornaliera + rimborso spese trasporto mobilio e bagaglio ed eventuale perdita di pignore
Sospensione lavoro	Se indipendente dalla volontà del lavoratore, la sospensione deve essere regolarmente retribuita. Non ha efficacia nei casi di calamità, eventi atmosferici straordinari, scioperi o forza maggiore

<i>FORMAZIONE</i>	
Congedi per lavoratori studenti	Previa presentazione della documentazione per ogni esame sostenuto, sarà retribuito il giorno dell'esame più altre 40 ore lavorative annue per la preparazione
Diritto allo studio	Il lavoratore studente può usufruire di un massimo di 150 ore in un triennio

<i>MALATTIA</i>		
<i>APPRENDISTI</i>		
Tipologia	Quantificazione	Durata
Malattia sup. ai 3 giorni senza ricovero	60% della paga giornaliera	15 giorni/anno
Malattia con ricovero giornaliero	60% della paga giornaliera	Per tutto il periodo di ricovero
<i>ALTRI LAVORATORI</i>		
Conservazione del posto per un massimo di 180 giorni per anno solare		
Trattamento economico	Durata	Della retribuzione giornaliera
a carico del datore di lavoro	Primi 3 giorni	Indennità al 100%
	Per i giorni dal 4° al 20° giorno	Integrazione indennità al 75%
	Dal 21° giorno in poi	Integrazione indennità al 100%
a carico INPS	Per i giorni dal 4° al 20° giorno	Indennità pari al 50%
	Dal 21° giorno in poi	Indennità pari ai 2/3
Il trattamento economico a carico del datore di lavoro non è dovuto se l'INPS non corrisponde alcuna indennità		
<i>INFORTUNIO</i>		
Obbligo del		
Datore di lavoro	alla tenuta di un registro cronologico infortuni che comporti l'assenza del lavoratore di almeno 1 giorno	

	Alla copertura assicurativa del dipendente presso l'INAIL	
Lavoratore	A dare immediata comunicazione di qualsiasi infortunio al datore di lavoro, previo esonero di quest'ultimo da qualsiasi responsabilità di mancata comunicazione all'INAIL	
	Trattamento economico	Durata
	a carico del datore di lavoro	Giorno dell'evento
	Inoltre il datore di lavoro dovrà integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL	Della retribuzione giornaliera
		Indennità al 100%
		60%
		75%

#### *FONDO PENSIONI INTEGRATIVO*

Assistenza integrativa	L'Ente Bilaterale (ECST) ha la delega alla gestione degli adempimenti connessi alla creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.
------------------------	--

#### *NORME DISCIPLINARI*

Assenze	Le assenze devono essere giustificate entro 48 ore per iscritto
Obbligo del datore di lavoro di affissione delle norme disciplinari L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente, comporta i seguenti provvedimenti:	
Richiamo verbale	Per mancanze lievi
Richiamo inflitto per iscritto	Per mancanze lievi ma recidive
Multa di 4 ore	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ritardi senza giustificazione</li> <li>- Negligenza nel lavoro</li> <li>- Assenze fino a 3 giorni ingiustificate</li> <li>- Utilizzo improprio di internet e posta elettronica</li> </ul>
Sospensione retribuzione per massimo 10 giorni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Danni a cose ricevute</li> <li>- Si presenti al lavoro in stato di ubriachezza</li> <li>- Utilizzo senza autorizzazione rete internet</li> <li>- Recidivo per tre volte annue su infrazioni che prevedano la multa</li> </ul>
Licenziamento disciplinare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare</li> <li>- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza dati privacy</li> <li>- abuso di fiducia e/o la concorrenza sleale</li> <li>- concorrenza con l'attività dell'azienda, in conto proprio o di terzi, fuori dell'orario</li> <li>- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione</li> </ul>

#### *CONTROVERSIE*

Commissione conciliazione paritetica nazionale	Sono attivate le commissioni nazionali e territoriali per derimere le controversie sull'interpretazione e la corretta gestione degli accordi nazionali e locali
Commissioni conciliazione paritetiche territoriali	

#### *SICUREZZA SUL LAVORO*

Sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro con riferimento agli art. 18, 19 e 20 del Dlgs 626/94 e successive modifiche.	- Obbligo del Datore di lavoro di rendere visibile a tutti gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio
	- Obbligo di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nelle Aziende con più di 15 dipendenti del suddetto contratto

#### *TUTELA DIGNITA' PARITA' LAVORATORI*

Lavoratrici madri Genitori di portatori di handicap	Le aziende riconosceranno una preferenza nella concessione delle ferie e nella trasformazione del rapporto di lavoro
Uomo-donna	Pari opportunità all'accesso, alla formazione, alle mansioni direttive e alla rimozione degli ostacoli che non consentano l'effettiva pari opportunità nel lavoro
Mobbing e Molestie	Le parti stipulanti riconoscono la gravità del fenomeno riconosciuto come Mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo. Le aziende si adopereranno per eliminare qualsiasi comportamento e coercizione della persona umana, in particolare per la sfera delle molestie sessuali. L'Ente Bilaterale è delegato a studiarne gli strumenti di prevenzione e formazione
Lavoratori stranieri	Ai lavoratori non di lingua italiana saranno favoriti nell'utilizzazione di appositi corsi di formazione sulla conoscenza basilica della lingua italiana. Nella programmazione delle ferie saranno raggruppati i giorni al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi Paesi di origine
Aspettativa	I lavoratori tossicodipendenti potranno accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture riabilitative per un periodo non superiore ai tre anni utilizzando l'istituto dell'aspettativa.
	I lavoratori in stato di alcolismo potranno accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture riabilitative per un periodo non superiore ad un anno utilizzando l'istituto dell'aspettativa.
	I periodi di aspettativa non saranno retribuiti

#### *RELAZIONI SINDACALI*

Relazioni nazionali, territoriali e RSU	Recepiti integralmente i dettami della legge 300/70 e sottoscritto il regolamento elettorale allegato al CCNL
Deleghe sindacali	I lavoratori potranno rilasciare delega ai lavoratori per effettuare la trattenuta sindacale pari all'1% della paga base

COVELCO	Il Contributo Vertenze Lavoro Collettive (COVELCO), è istituito al fine di garantire la funzionalità delle relazioni sindacali con l'attivazione di una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda ripartita: a carico del datore di lavoro pari allo 0,10% e a carico del lavoratore dello 0,10%
---------	--

#### *ENTE BILATERALE*

ECST (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario)	L'Ente Bilaterale avrà la finalità di gestire contratti di formazione lavoro, incrementare l'occupazione, di osservatorio del mondo del lavoro, emanare pareri di congruità e di merito, costituire un fondo di previdenza, di realizzare iniziative di carattere sociale, promuovere la formazione continua e la riqualificazione professionale, istituire un comitato nazionale di vigilanza, favorire azioni formative di cui la legge 125/91
Finanziamento ECST	Versamento di un contributo all'Ente con l'attivazione di una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda ripartita: a carico del datore di lavoro pari allo 0,10% e a carico del lavoratore dello 0,10% La suddetta quota è parti integrante del CCNL – l'azienda che omette tale quote dovrà corrispondere un EDR pari al 0,10% della retribuzione direttamente in busta paga con la dicitura "mancata adesione Ente Bilaterale del contratto" – comunicare con raccomandata r.r. al CST competente
<i>FONDO DI FORMAZIONE DEL TERZIARIO – FO.FO.TER</i>	
FO.FO.TER	E' istituito dall'Ente Bilaterale con funzioni di promozione e attivazione della formazione continua
Finanziamento FO.FO.TER	Versamento una tantum in fase di applicazione e per i neo assunti del 4% sulla retribuzione lorda di cui: a carico del datore di lavoro pari allo 3% e a carico del lavoratore dello 1%
	Versamento dall'anno successivo a quello dell'iscrizione pari a € 25,00 (venticinque/00 euro) di cui: a carico del datore di lavoro pari di € 20,00 (venti/00 euro) e a carico del lavoratore di € 5,00 (cinque/00 euro)
	La suddetta quota è parti integrante del CCNL – l'azienda che omette tale quote dovrà corrispondere un EDR pari al 0,10% della retribuzione direttamente in busta paga con la dicitura "mancata adesione Ente Bilaterale del contratto" – comunicare con raccomandata r.r. al CST competente

#### *OPERATORI VENDITA*

Operatore di vendita	Promuove affari su una determinata area, secondo le istruzioni ricevute dall'azienda						
	Fatti salvi gli altri istituti contrattuali, agli operatori di vendita spetterà:						
Livelli - Categoria		Paga base	Periodo di prova	Preavviso / anni			Scatti anzianità
				- 5	+5 - 10	+ 10	
Impiegato di concetto	I liv.	€ 1250,00	giorni 60	giorni 60	giorni 90	giorni 150	€ 28,00
Impiegato d'ordine	II liv	€ 1100,00	giorni 60	giorni 45	giorni 75	giorni 120	€ 25,00
				Giorni di calendario		Si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ogni mese	
Provvigioni	Gli operatori retribuiti a provvigione sugli affari, vale la clausola "salvo buon fine"						
Provvigioni non dovute	Su fallimenti o insolvenze del cliente						
Provvigioni spettanti	Per vendite fatte dall'azienda su clientela regolarmente visitata – Affari indiretti						
Diarie	Diaria fissa costituirà ad ogni effetto il 50% parte integrante della retribuzione						
	Nessuna diaria per l'attività effettuata presso la sede o nella città di residenza						
Rischio macchina	Per l'automezzo, preventivamente autorizzato dall'azienda, in caso di incidente il rimborso sarà il seguente:						
	Franchigia di € 200,00 per ogni sinistro (a carico dell'operatore di vendita)			Spese di riparazione automezzo (incidenti senza dolo) a carico dell'azienda nella misura dell'80% fino ad un massimo di € 3000,00			
Riposi	L'operatore di vendita che per ragioni di dislocazione non possa recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto ad una licenza sostitutiva al riposo corrispondente i giorni non fruiti a spese dell'azienda						
Cauzioni	Per le mansioni che la giustificano, l'azienda stabilirà per iscritto l'ammontare della cauzione che il lavoratore dovrà prestare e deve essere restituita entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto.						
Rivalsa	L'azienda ha diritto di rivalersi sulla cauzione per eventuali danni subiti						
<i>MALATTIA INFORTUNIO</i>							
Al lavoratore non in prova assente per infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento							
Anzianità servizio	Da 0 a 5 anni		Da 5 a 10 anni		Da più di 10 anni		
Conservazione del posto/mesi	6 mesi		9 mesi		12 mesi		
Retribuzione al 100%	4 mesi		6 mesi		8 mesi		
Retribuzione al 50%	2 mesi		3 mesi		4 mesi		