

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza
CIFA, FEDERLAB, FIALS, CONFISAL	01/03/2019	28/02/2022

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	168 per 40 ore 195 per lavoratori discontinui	- 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi - 45 ore per lavoratori con mansioni di semplice attesa o custodia

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
<b>RETRIBUTIVI</b>	<p><b>Primo ingresso Art. 41</b></p> <p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che non abbia alcuna esperienza professionale pregressa o che abbia un'esperienza inferiore ai 6 mesi nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.</p> <p>Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nelle categorie E, D, C e B.</p> <p>Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data di assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EPAR.</p> <p>La retribuzione di primo ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>
	<p><b>Regime del reimpiego Art. 42</b></p> <p>Rientrano in questo regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. lavoratori con più di 50 anni di età</li> <li>b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</li> <li>c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</li> <li>d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali</li> <li>e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.</li> </ul> <p>Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. In ragione di tale obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.</p> <p>Potranno essere assunti in regime di "Reimpiego" i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nelle categorie E, D, C e B.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale Epar, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore.</p> <p>L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.</p>
	<p><b>Scatti di competenza Art. 54</b></p> <p>La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, e non più semplicemente all'anzianità di servizio, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.</p> <p>Tali scatti, pari all'1,5% della retribuzione per un massimo di 10 scatti triennali, maturano in conseguenza della partecipazione del lavoratore ad attività/percorsi formativi inerenti la propria qualifica professionale, per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio. Lo scatto inoltre viene integrato di un ulteriore 0,5 % nel caso in cui il percorso formativo svolto dal lavoratore ottenga la certificazione delle competenze secondo le normative vigenti.</p> <p>E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.</p> <p>Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del</p>

	<p>livello acquisito.</p> <p>Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità.</p>
<b>Tredicesima mensilità Art. 55</b>	Una mensilità da corrispondere ogni anno entro il 15 dicembre.
<b>Premi aziendali e di risultato Art. 11</b>	<p>Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.</p> <p>E' possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>
<b>Trasferta Art. 90</b>	Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta un rimborso spese non documentabili fino ad un importo massimo giornaliero di euro 12,00 nonché una diaria giornaliera, detta anche indennità di trasferta, pari a 1/52° della paga base che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento dei tempi di viaggio, nel limite massimo di due ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della retribuzione oraria normale.
<b>Trasferimento Art. 91</b>	<p>Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.</p> <p>Il lavoratore avrà altresì diritto all'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane.</p>
<b>Lavoro straordinario Art. 58</b>	<p>Previsti nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.</p> <p>Maggiorazioni:</p> <p>a. lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 10%;</p> <p>b. lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 15%;</p> <p>c. lavoro straordinario notturno 25%;</p> <p>d. lavoro straordinario festivo 20%;</p> <p>e. lavoro straordinario festivo notturno 30%.</p>
<b>Lavoro notturno Art. 59</b>	<p>E' considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 06:00.</p> <p>In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione sarà del 10%.</p> <p>Il lavoro prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%.</p> <p>In caso di lavoro ordinario notturno festivo, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione sarà del 15%.</p> <p>Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva sarà maggiorato del 20%.</p>
<b>Lavoro festivo Art. 60</b>	<p>Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate con una maggiorazione oraria del 10%.</p> <p>In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 5%.</p> <p>Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.</p> <p>In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 15%.</p>
<b>Banca delle Ore Art. 61</b>	<p>In caso di intensificazione dell'attività lavorativa, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, l'Impresa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:</p> <p>a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;</p> <p>b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;</p> <p>c) ridurre l'orario ordinario di lavoro a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.</p> <p>Pertanto, potranno verificarsi i seguenti casi:</p> <p>a) superamento, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle ore;</p>

b) nel caso di riduzione del fabbisogno di ore, con previsione di successivo recupero l'Impresa potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto a) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto b) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore non potrà essere superiore a n. 168 ore, a favore del Lavoratore o dell'Impresa.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con il consenso dell'Impresa, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Si riportano le maggiorazioni della Banca delle ore:

- a) intensificazione 5%;
- b) accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della 10% cessazione);
- c) retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione) 20%.

**Indennità di cassa e  
maneggio di denaro  
Art. 53**

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga nazionale conglobata.

**Permessi retribuiti  
Art. 64**

In alternativa al pagamento delle festività soppresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

In caso di mancata fruizione delle ore di permesso, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.

**Malattia  
Art. 80 ss.**

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un anno. Nel caso di malattia di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi. La conservazione del posto, per i lavoratori

ASSENZE		assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato: <b>a.</b> per i primi tre giorni di malattia, nel limite di sei eventi morbosi all'anno ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Dal settimo evento morboso dell'anno al lavoratore non sarà corrisposta alcuna indennità <b>b.</b> al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20°; <b>c.</b> al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.							
	<b>Infortunio Art. 87</b>	A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.							
	<b>Ferie Art. 73</b>	28 giornate, pari a 4 settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali)							
	<b>Maternità Art. 75</b>	Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.							
	<b>Congedo per gravi motivi familiari Art. 66</b>	Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.							
	<b>Congedi parentali Art. 77</b>	Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano: <b>a.</b> alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; <b>b.</b> al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi); <b>c.</b> qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.  Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. I medesimi genitori hanno altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.							
	<b>Congedo matrimoniale Art. 68</b>	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.							
	<b>Aspettativa Art. 70</b>	L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.							
	<b>Periodo di prova Art. 43</b>	<b>a.</b> quadri: 180 giorni; <b>b.</b> Categoria E e F: 120 giorni; <b>c.</b> Categoria C e D: 90 giorni; <b>d.</b> Categoria B: 60 giorni; <b>e.</b> Categoria A: 30 giorni; Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.							
<b>Preavviso di licenziamento e dimissioni Art. 116</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th>Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</th> <th>Anzianità di servizio oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F e Quadri</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni	F e Quadri	60 giorni	90 giorni	120 giorni
Categoria	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni						
F e Quadri	60 giorni	90 giorni	120 giorni						

	D e E	30 giorni	45 giorni	60 giorni
	A, B e C	15 giorni	30 giorni	45 giorni
<b>Apprendistato Art. 120 ss.</b>	<p><b>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica</b>          Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.          La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPAR al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.</p> <p>Trattamento economico:  <b>a.</b> per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;  <b>b.</b> per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;  <b>c.</b> per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;  <b>d.</b> per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.          Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>b. Apprendistato professionalizzante</b>          Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.          La durata del contratto di apprendistato è di minimo 18 mesi e massimo 36 mesi secondo il seguente schema:          Categoria di inquadramento  <b>a.</b> Categoria A e B: 18 mesi;  <b>b.</b> Categoria C: 24 mesi;  <b>c.</b> Categoria D, E, F e Quadri: 36 mesi</p> <p>L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione non inferiore alla tabella di seguito indicata:  <b>a.</b> Categoria A e B: 120 ore;  <b>b.</b> Categoria C: 160 ore;  <b>c.</b> Categoria D, E, F e Quadri: 180 ore;</p> <p>Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.</p> <p>Trattamento economico:  <b>a.</b> per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;  <b>b.</b> per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;  <b>c.</b> per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;</p> <p><b>c. Apprendistato di alta formazione e ricerca</b>          Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.</p> <p>Trattamento economico:  <b>a.</b> per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</p>			

	<p>b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;  c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;  d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.  Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>Discipline comuni:</b>  <b>Malattia:</b>  Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:  a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.  b. Per i periodi successivi ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.  Nel caso di ricovero ospedaliero l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.  <b>Infortunio:</b>  Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni dal verificarsi dell'infortunio. L'indennità corrisposta dall'Inail sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:  a. 60% per i primi tre giorni;  b. 65% dal 4° al 20° giorno;  c. 70% dal 21° giorno in poi.  <b>Limiti numerici:</b>  Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.</p>
<p><b>Lavoro intermittente</b>  <b>Art. 146</b></p>	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o comunque nei casi in cui non sia possibile predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.  Per lo specifico settore di applicazione del CCNL, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì stipulato per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti, nonché in casi di pandemia od epidemia dichiarate dalle competenti Autorità Sanitarie.  Può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.  L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente CCNL. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità.</p>
<p><b>Contratto a tempo determinato</b>  <b>Art. 151 ss.</b></p>	<p>Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti non può superare i 12 mesi.  Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:  a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;  b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.  Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite. Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali suesposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro. Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.</p>

	<p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <p><b>a.</b> I datori di lavoro che occupano da 0 a 4 dipendenti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;</p> <p><b>b.</b> I datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti, possono assumere un massimo di 4 lavoratori a tempo determinato;</p> <p><b>c.</b> I datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, possono assumere un lavoratore a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.</p> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività, quelli da startup innovative per un periodo di quattro anni dalla costituzione della società, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli finalizzati alla sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento di attività stagionali.</p> <p>La durata del periodo di prova è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.</p>
<p><b>Contratto a tempo parziale</b> <b>Art. 158 ss.</b></p>	<p>In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL.</p> <p>Le suddette maggiorazioni non si applicano:</p> <p><b>a.</b> in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;</p> <p><b>b.</b> qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</p> <p><b>c.</b> qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L. Tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale dell'orario di lavoro concordato tra le parti. E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.</p>
<p><b>Contratto di somministrazione</b> <b>Art. 145</b></p>	<p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.</p>
<p><b>COASCO</b> <b>Art. 19</b></p>	<p>Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1 % da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda.</p> <p>Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.</p>
<p><b>Ente bilaterale EPAR</b> <b>Art. 183 ss.</b></p>	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30% è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.</p> <p>L'E.D.R. viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p> <p>Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>
<p><b>Fondo interprofessionale</b></p>	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno</p>



<p><b>per la formazione continua FonARCom Art. 194</b></p>	<p>promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom.</p> <p>Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo Fonarcom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'Inps.</p> <p>Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale Fonarcom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.</p>
<p><b>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Art. 196</b></p>	<p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori è fissata in 18 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui 16,00 a carico dell'azienda e 2,00 a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom. Sara tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 25 per dodici mensilità. L'E.D.R. Rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.</p> <p>Per quanto non enunciato si fa espresso rinvio ai Regolamenti del Fondo, consultabili al sito web <a href="http://www.sanarcom.it">www.sanarcom.it</a></p>
<p><b>Welfare Art. 197</b></p>	<p>Le Parti, consapevoli del ruolo del welfare nelle dinamiche aziendali quale leva strategica per migliorare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, convergono di introdurre meccanismi più incisivi per lo sviluppo e il rafforzamento del welfare aziendale anche nelle più piccole realtà aziendali.</p> <p>L'azienda dovrà riconoscere al singolo dipendente un valore valore economico minimo annuale di servizi di welfare pari ad euro 100,00. Tale importo verrà incrementato di euro 25,00 per ogni ulteriore componente il nucleo familiare.</p> <p>Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, le aziende dovranno erogare specifiche misure a sostegno della famiglia, quali, ad esempio, i servizi di educazione ed istruzione per i familiari (Art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR) e i servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (Art. 51, comma 2, lettera f-ter del TUIR). Nel caso in cui invece il dipendente non abbia familiari e che quindi abbia diritto ad un valore economico pari ad euro 100,00, i beni e servizi di welfare a lui destinati potranno altresì ricadere nelle aree di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR.</p> <p>In coerenza con quanto disposto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni si applicano non soltanto ai coniugi uniti in matrimonio, ma anche ad ognuna delle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto.</p> <p>Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizio. L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>Su scelta dei lavoratori, le suddette somme potranno essere destinate al fondo di assistenza sanitaria integrativa SanARCom di cui all'art. 196 del CCNL. In tal caso, il versamento potrà avvenire per le somme eccedenti al versamento obbligatorio stabilito.</p>

**TABELLE RETRIBUTIVE**  
**RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO**

**Retribuzioni base e aumenti retributivi**

Categoria	Paga Base e Contingenza			
	01/03/2019	01/12/2019	01/09/2020	01/06/2021
Quadri	2.250,19	2.265,10	2.272,56	2.280,02
Categoria F	1.849,02	1.861,28	1.867,41	1.873,53
Categoria E	1.650,67	1.661,61	1.667,08	1.672,54
Categoria D	1.521,58	1.531,67	1.536,71	1.541,75
Categoria C	1.423,58	1.433,02	1.437,74	1.442,45
Categoria B	1.331,13	1.339,95	1.344,37	1.348,77
Categoria A	1.255,05	1.263,36	1.267,52	1.271,68

## TABELLE RETRIBUTIVE

### RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

01/03/19			
Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.250,19		
Categoria F	1.849,02		
Categoria E	1.650,67	1.238,00	1.403,07
Categoria D	1.521,58	1.141,18	1.293,34
Categoria C	1.423,58	1.067,69	1.210,05
Categoria B	1.331,13	998,35	1.131,46
Categoria A	1.255,05		

  

01/12/19			
Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.265,10		
Categoria F	1.861,28		
Categoria E	1.661,61	1.246,21	1.412,37
Categoria D	1.531,67	1.148,75	1.301,92
Categoria C	1.433,02	1.074,76	1.218,07
Categoria B	1.339,95	1.004,97	1.138,96
Categoria A	1.263,36		

  

01/09/20			
Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.272,56		
Categoria F	1.867,41		
Categoria E	1.667,08	1.250,31	1.417,02
Categoria D	1.536,71	1.152,53	1.306,20
Categoria C	1.437,74	1.078,30	1.222,08
Categoria B	1.344,37	1.008,27	1.142,71
Categoria A	1.267,52		

  

01/06/21			
Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.280,02		
Categoria F	1.873,53		
Categoria E	1.672,54	1.254,41	1.421,67
Categoria D	1.541,75	1.156,31	1.310,49
Categoria C	1.442,45	1.081,84	1.226,09
Categoria B	1.348,77	1.011,58	1.146,46
Categoria A	1.271,68		