

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i dipendenti delle aziende operanti nel settore ICT
(Innovation and Communication Technologies)

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza	Codice Contratto
CIFA - CONFISAL	22/07/2021	21 /07/2024	Inps 586

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

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Onboarding Art. 40	<p>Il sistema di Onboarding intende sostenere un'occupazione di qualità e rafforzare i processi di inserimento lavorativo. Il sistema di Onboarding per i neoassunti avrà una durata di 24 mesi, così strutturati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una prima fase della durata di 12 mesi che, al fine di promuovere un arricchimento delle competenze, prevede uno o più percorsi di Job Rotation della medesima durata (ad es. quattro mesi in tre diverse aree dell'azienda); - Una seconda fase della durata di 12 mesi in cui il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda e riceverà una formazione On The Job di minimo 60 ore. <p>Laddove non sussistano le condizioni per attivare la Job Rotation (1ª FASE), il datore di lavoro dovrà comunque garantire un processo di Onboarding della durata di 24 mesi, fornendo ai lavoratori una specifica formazione On The Job che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione.</p> <p>I lavoratori assunti e inseriti in progetti di Onboarding dovranno ricevere, contestualmente alla lettera di assunzione, il piano formativo contenente la strutturazione del percorso di Onboarding, redatto utilizzando lo schema allegato al CCNL.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in Onboarding affinché possano esserne verificate le congruità rispetto a quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Le competenze acquisite durante la formazione, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.</p> <p>Al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di onboarding" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL. La retribuzione di onboarding non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>
Re-employment Art. 41	<p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lavoratori con più di 50 anni di età b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. <p>Al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore inserito nel sistema di Re-employment, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto alla categoria ordinaria di inquadramento, nel</p> <p>Il sistema di Re-employment per i lavoratori rientranti nelle suddette categorie avrà una durata di 120 ore, così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una prima fase della durata minima di 60 ore da svolgere in 12 mesi in uno o più percorsi di Job Rotation della medesima durata (ad es. 20 ore in tre diverse aree dell'azienda); - Una seconda fase della durata di 12 mesi in cui il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda e riceverà una formazione On The Job di minimo 60 ore. <p>Laddove non sussistano le condizioni per attivare la Job Rotation (1ª FASE), il datore di lavoro potrà comunque garantire un processo di Re-employment della durata di 24 mesi, fornendo ai lavoratori una specifica formazione On The Job che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC,</p>

RETRIBUTIVI

	<p>il piano formativo del lavoratore in Re-employment affinché possano esserne verificate le congruità rispetto a quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Le competenze acquisite durante la formazione, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.</p> <p>La retribuzione di Re-employment 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>Scatti di competenza Art. 42</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>Ogni lavoratore avrà diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti la propria qualifica professionale di inquadramento. Nel caso in cui il lavoratore acquisisca tutte le competenze tecnico specifiche previste per il proprio profilo professionale, potrà attingere alle restanti competenze trasversali o digitali facenti parte della medesima categoria.</p> <p>Il lavoratore, al fine di dimostrare l'acquisizione delle competenze, potrà avvalersi del modello di certificazione contrattuale di cui all'articolo 43 che le Parti intendono realizzare, in via sperimentale, per il periodo di vigenza del CCNL. In una prima fase le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti: 1) coordinarsi con gli altri, 2) orientamento al servizio 3) flessibilità, 4) gestione del tempo. Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 43. Le competenze da acquisire andranno individuate tra quelle riportate per ogni qualifica di inquadramento all'allegato E ("Classificazione del personale") del CCNL.</p> <p>Le modalità attuative di detto impegno formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.</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>In caso di lavoratore proveniente dalla disciplina dell' "Onboarding" e del "Re-employment", le competenze acquisite durante la formazione prevista agli art. 40 e 41 del CCNL, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.</p>
<p>Sistema di certificazione contrattuale delle competenze Art. 43</p>	<p>Le Parti Sociali, al fine di valorizzare le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali.</p> <p>Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPAR.</p> <p>La partecipazione ai percorsi formativi previsti e fruibili tramite la suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale EPAR dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza di cui all'art. 42 e rispetto degli obblighi formativi derivanti dall'applicazione dei regimi differenziati di "Onboarding" e "Re-employment".</p> <p>La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EPAR ed il processo di certificazione è così organizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali; 2. corsi on-line, fruibili sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamento dell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job); 3. apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi e checklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto; 4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza; 5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPAR del completamento del processo di acquisizione della competenza. <p>In una prima fase, le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti: 1) coordinarsi con gli altri, 2) orientamento al servizio, 3) flessibilità e 4) gestione del tempo.</p> <p>In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, attraverso la Piattaforma di cui al presente articolo, l'ente Bilaterale EPAR fornirà altresì assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore assunto in regime di Apprendistato Professionalizzante, in Regime di "Onboarding" o di "Re-employment". Con riferimento, infine, ai percorsi in apprendistato professionalizzante, la piattaforma informatizzata metterà a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD sulle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.</p>
<p>Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze Art. 44</p>	<p>Le Parti si impegnano, entro 30 giorni dall'inizio del periodo di validità del presente CCNL, a deliberare la nascita, in seno all'Ente Bilaterale EPAR, dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze.</p> <p>Tale Osservatorio Permanente, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e promuovere l'apprendimento continuo per sostenere l'occupabilità sul territorio nazionale e comunitario, vedrà coinvolti in ottica sistemica il mondo accademico, le istituzioni, i rappresentanti datoriali e sindacali. A supporto dell'Osservatorio Permanente, viene istituita sulla Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale Confederale Epar un'apposita area dedicata, al fine di comunicare eventuali proposte di aggiornamento o integrazione al presente CCNL, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali.</p>

Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate
Art. 56

Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni concrete finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali.

Per il periodo di vigenza del presente CCNL si conviene che nelle aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), in tutte le aziende operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti e nei territori in stato di calamità dichiarata, si possa applicare, anche temporalmente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella allegata al CCNL.

Il suddetto regime retributivo è applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza limitazioni nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Quanto previsto ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime dell'"Onboarding" né con quello del "Re-employment" previsti dal CCNL, né con il rapporto di lavoro in apprendistato.

Tredicesima
Art. 57

Importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la Vigilia di Natale.

Premio presenze
Art. 58

Tutte le aziende che non avranno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenze, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.

Per le aziende che già erogano il premio presenze ai propri lavoratori, in forza delle disposizioni contenute dal presente CCNL nel precedente triennio di vigenza, cesseranno di erogare il suddetto premio all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.

Per le aziende che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a, sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto a diritti retributivi acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.

Il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:

Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile;
Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile;
Dal 5° all' 8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile;
Dal 9° al 10° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;
Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;
A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile.

Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, permessi e/o aspettative non retribuite, nonché i periodi di carenza di malattia e i periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma, le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del Premio Presenze è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall' 01/01 al 31/12 dell'anno precedente.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese superiori a due settimane.

Secondo livello di contrattazione (premi di produttività)
Art. 10

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.

Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

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.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di

	<p>algun 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>																																				
<p>Premio di performance Art. 11</p>	<p>Perseguendo l'obiettivo di promuovere un approccio al lavoro più responsabile, nel rispetto dei criteri di efficacia ed efficienza, i datori di lavoro dovranno prevedere l'individuazione di obiettivi puntuali e misurabili, al fine di consentire un monitoraggio periodico dei risultati della prestazione lavorativa. L'azienda potrà quindi prevedere, in sede di contrattazione individuale o aziendale, appositi premi di performance, da corrispondere al lavoratore al raggiungimento di determinati obiettivi concordati e prefissati.</p> <p>Gli indicatori scelti dall'azienda per la misurazione e la valutazione della performance dovranno rispettare i requisiti di validità, osservabilità, comprensibilità, comparabilità ed economicità.</p> <p>Al fine di incentivare la creazione di gruppi di lavoro (team work) e nel rispetto delle strategie e del modello di business adottati dall'azienda, le Parti prevedono la possibilità di annettere al Premio di Performance un Premio di Team. In tal caso, verranno formati gruppi di lavoro, rispettando i criteri di rotazione e volontarietà nella partecipazione agli stessi, dediti al raggiungimento di specifici obiettivi ad essi assegnati. Il datore di lavoro che, alla data del 31/12 dell'anno precedente, non abbia istituito meccanismi premianti attraverso la contrattazione di secondo livello, sarà tenuto a corrispondere ad ogni singolo lavoratore una somma annuale pari ad euro 280,00, unitamente alle competenze relative alla mensilità di febbraio.</p> <p>Tale somma rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto e non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.</p>																																				
<p>Trasferte Art. 102</p>	<p>Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività dell'azienda ed ove le stesse siano dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una indennità di disagio, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 16,00 € in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore, e di 32,00 per le trasferte di durata superiore alle 24 ore.</p>																																				
<p>Trasferimento Art. 103</p>	<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>In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>																																				
<p>Articolazione dell'orario di lavoro Art. 59</p>	<p>Fermo restando l'orario di lavoro definito dal contratto individuale di lavoro, le Parti prevedono che possa essere utilizzato un regime di gestione dell'orario di lavoro caratterizzato da una maggiore flessibilità e autonomia, in cui il dipendente potrà prestare la propria attività lavorativa, nel limite degli orari massimi di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tra le ore 7:00 e le ore 20:00 (o tra le ore 22:00 e le ore 06:00 in caso di lavoro notturno), organizzando autonomamente il proprio lavoro all'interno di tale fascia oraria. Il lavoratore sarà comunque tenuto a comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze, anche temporanee.</p>																																				
<p>Flessibilità dell'orario contrattuale Art. 60</p>	<p>Per fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa il datore di lavoro potrà realizzare – fatte salve specifiche e documentate esigenze familiari e/o di salute del lavoratore – 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 24 settimane.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p>																																				
<p>Lavoro straordinario Art. 63</p>	<p>Previsti nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore. Maggiorazioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Non a turni</th> <th>A turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Straordinario diurno per lavoratori con orario non fisso</td> <td>10%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>• Straordinario diurno per lavoratori ad orario fisso e prestabilito</td> <td>20%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>• Straordinario festive</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>• Straordinario festivo con riposo compensativo</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>• Straordinario notturno</td> <td>50%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>• Straordinario notturno festive</td> <td>65%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>• Straordinario notturno festivo con riposo compensativo</td> <td>40%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>• Lavoro notturno</td> <td>20%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>• Lavoro notturno con riposo compensativo</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>• Notturmo festive</td> <td>60%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>• Notturmo festivo con riposo compensativo</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>		Non a turni	A turni	• Straordinario diurno per lavoratori con orario non fisso	10%		• Straordinario diurno per lavoratori ad orario fisso e prestabilito	20%	15%	• Straordinario festive	50%	50%	• Straordinario festivo con riposo compensativo	30%	30%	• Straordinario notturno	50%	45%	• Straordinario notturno festive	65%	60%	• Straordinario notturno festivo con riposo compensativo	40%	40%	• Lavoro notturno	20%	15%	• Lavoro notturno con riposo compensativo	10%	10%	• Notturmo festive	60%	55%	• Notturmo festivo con riposo compensativo	30%	30%
	Non a turni	A turni																																			
• Straordinario diurno per lavoratori con orario non fisso	10%																																				
• Straordinario diurno per lavoratori ad orario fisso e prestabilito	20%	15%																																			
• Straordinario festive	50%	50%																																			
• Straordinario festivo con riposo compensativo	30%	30%																																			
• Straordinario notturno	50%	45%																																			
• Straordinario notturno festive	65%	60%																																			
• Straordinario notturno festivo con riposo compensativo	40%	40%																																			
• Lavoro notturno	20%	15%																																			
• Lavoro notturno con riposo compensativo	10%	10%																																			
• Notturmo festive	60%	55%																																			
• Notturmo festivo con riposo compensativo	30%	30%																																			

	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro festive 25% 25% • Lavoro festivo con riposo compensativo 10% 10% • Ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale 10% 10%
Lavoro notturno Art. 64	<p>Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le 6.00.</p> <p>Il lavoro notturno è compensato con le maggiorazioni previste all'art. 63 del presente CCNL.</p>
Lavoro festivo Art. 65	<p>Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo (vedi: 'lavoro straordinario').</p>
Permessi retribuiti e ROL Art. 70	<p>In alternativa al pagamento delle festività sopresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.</p> <p>I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva. 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.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>
Mutamento di mansioni Art. 48	<p>Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati e particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico a lui dovuto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni del mese. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo.</p>
Malattia Artt. 89 ss.	<p>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 assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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°; al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.
Infortunio Art. 97	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p> <p>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente C.C.N.L.</p>
Ferie	<p>Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane.</p>

Art. 80	Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa dovrà essere ragguagliata su 5 o 6 giorni lavorativi a seconda della distribuzione dell'orario di lavoro.
Congedi per gravi motivi familiari Art. 72	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. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.
Congedo di maternità Art. 83	Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto a 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.
Congedi parentali Art. 85	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: a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; 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); c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Ai genitori lavoratori dipendenti spetta: – Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi; – Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni; – Nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).
Congedo matrimoniale Art. 74	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario che il datore di lavoro concederà, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, con decorrenza – su richiesta del lavoratore – fin dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Congedo per la formazione Art. 75	Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
Aspettative Artt. 76 ss.	Aspettativa non retribuita per necessità familiari o personali Il datore di lavoro può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta 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 Diritto allo studio Il datore di lavoro concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Dei permessi potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti. Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza Hanno diritto alla conservazione del posto i lavoratori a tempo indeterminato con tossicodipendenza accertata che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle

		<p>ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e/o socio-assistenziali. La durata massima dell'aspettativa sarà pari a quella del programma terapeutico personalizzato e non dovrà comunque essere superiore a 3 anni. Nel caso in cui venga riconosciuta dall'ASL la necessità di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo può essere richiesta l'aspettativa anche dai familiari dei lavoratori affetti da tossicodipendenza per un periodo di massimo 3 mesi, non ripetibile e non frazionabile.</p> <p>Aspettativa per volontariato Nel caso in cui il lavoratore presti opera di volontariato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, lo stesso potrà richiedere un periodo di aspettativa retribuita per un periodo pari a: - Fino a 30 giorni continuativi e 90 giorni annuali per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia stata dichiarato lo stato di emergenza nazionale); - Fino a 10 giorni continuativi e 30 annuali per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico pratica.</p>																
GESTIONE	<p>Periodo di prova Art. 46</p>	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: a. quadri e primo livello: 180 giorni; b. secondo e terzo livello: 60 giorni; c. quarto e quinto livello: 45 giorni.</p> <p>I giorni indicati per le rispettive categorie devono intendersi di effettivo lavoro, escludendo tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Soltanto per i Quadri e per i lavoratori inquadrati alla Prima Categoria il periodo di prova deve essere computato in giorni di calendario e non di lavoro effettivo.</p> <p>Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente C.C.N.L.</p>																
	<p>Preavviso Art. 120</p>	<p>I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="515 913 1430 1084"> <thead> <tr> <th>Categoria inquadramento</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 i 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e 1</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni	Quadri e 1	60 giorni	90 giorni	120 giorni	2 e 3	30 giorni	45 giorni	60 giorni	4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
	Categoria inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni														
	Quadri e 1	60 giorni	90 giorni	120 giorni														
2 e 3	30 giorni	45 giorni	60 giorni															
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni															
<p>Dimissioni Art. 117</p>	<p>Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nell'articolo 120</p>																	
<p>Apprendistato Artt. 124 ss.</p>	<p>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.</p> <p>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 che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.</p> <p>Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.</p> <p>Trattamento economico: 1) per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; 2) per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; 3) per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato. 4) Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>b. Apprendistato professionalizzante 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.</p> <p>La durata del contratto di apprendistato è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo il seguente schema: Livello di inquadramento a. 2° Categoria: 36 mesi b. 3° Categoria: 36 mesi</p>																	

c. 4° Categoria: 36 mesi

d. 5° Categoria: 24 mesi

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:

a. 2° Categoria: 240 ore

b. 3° Categoria: 210 ore

c. 4° Categoria: 180 ore

d. 5° Categoria: 160 ore

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.

In via sperimentale l'ente Bilaterale EPAR fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 43 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo e ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

Trattamento economico:

a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

b. per il secondo anno il 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

c. Apprendistato di alta formazione e ricerca

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.

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 presso l'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.

Trattamento economico:

a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

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.

Discipline comuni:

Malattia:

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 (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che 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, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente C.C.N.L., 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.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Infortunio:

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità

	<p>temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:</p> <p>a) 60% per i primi 3 giorni; b) 65% dal 4° al 20° giorno; c) 70% dal 21° giorno in poi.</p> <p>Limiti numerici: 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>Lavoro intermittente Artt. 149 ss.</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. 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. Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, 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 contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. 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 riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.</p>
<p>Contratto a tempo determinato Artt. 154 ss.</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: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; 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. Al termine dei 24 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale 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. Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici: a. I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato; b. I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti. La durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla meta della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stella azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>
<p>Contratto a tempo parziale Artt. 161 ss.</p>	<p>L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa fatto</p>

	<p>salvo quanto disposto dalle norme vigenti. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto, sia i nuovi assunti.</p> <p>In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserimento 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 10% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL.</p> <p>Le suddette maggiorazioni non si applicano:</p> <ol style="list-style-type: none"> in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'azienda o unità organizzative autonome della stessa; qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro; qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale. <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.</p> <p>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.</p> <p>Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto. È 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>Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione a tempo pieno, fatto salvo il relativo riproporzionamento sulla base dell'orario ridotto.</p> <p>Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p>
<p>Contratto di somministrazione Art. 148</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>Banca delle ore Art. 67</p>	<p>Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario, fermo quanto previsto all'art. 63, potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore con la percentuale del 15%.</p>
<p>Lavoro Agile Art. 101</p>	<p>Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, le Parti richiamano quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la regolamentazione del Lavoro Agile, sottoscritto il data 25 febbraio 2021, il quale detta i principi generali a cui il datore di lavoro deve fare riferimento per l'introduzione e la corretta gestione di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.</p> <p>L'avvio del Lavoro Agile resta comunque condizionato alla stipula per iscritto dell'accordo individuale relativo alla modalità di Lavoro Agile, come definito dalla legge n. 81/2017.</p>
<p>COASCO Art. 19</p>	<p>I datori di lavoro 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. Il COASCO è integralmente a carico del datore di lavoro ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e il datore di lavoro che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.</p>
<p>Ente bilaterale EPAR Art. 170 ss.</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>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata. 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>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p>
<p>Fondo Interprofessionale per la formazione continua FonARCom Art. 181</p>	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom. I datori di lavoro che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo FonARCom non costituisce costo aggiuntivo per il datore di lavoro poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'Inps. I datori di lavoro che, oltre ad applicare il presente CCNL,</p>

	<p>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>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Art. 182</p>	<p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dai datori di lavoro aderenti e dai relativi lavoratori, lo stesso fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 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>Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscriverne al Fondo SanARCom i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico del datore di lavoro ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità.</p>
<p>Welfare Art. 183</p>	<p>I datori di lavoro metteranno a disposizione dei lavoratori dipendenti beni e servizi di welfare dal valore variabile, in relazione alla composizione del nucleo familiare del dipendente.</p> <p>Il valore economico minimo annuale di servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 150,00. Tale importo verrà incrementato di euro 25,00 per ogni ulteriore componente il nucleo familiare. Si specifica inoltre che l'incremento di euro 25,00 verrà riconosciuto sulla base dell'appartenenza dell'ulteriore soggetto al nucleo familiare del lavoratore, indipendentemente quindi dalla circostanza che esso sia a carico fiscale.</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>Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, i datori di lavoro 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) anche attraverso la corresponsione di somme equivalenti al bene o servizio riconosciuto. 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. Su scelta dei lavoratori, le suddette somme potranno essere destinate al fondo di assistenza sanitaria integrativa SanARCom di cui all'art. 182 del presente CCNL. In tal caso, il versamento potrà avvenire per somme eccedenti al versamento obbligatorio stabilito dall'art. 182.</p> <p>Le somme suddette, per espressa previsione di legge, non concorrono a formare reddito in capo al lavoratore né base imponibile ai fini contributivi per il datore di lavoro.</p>
<p>Preavviso attivo Art. 184</p>	<p>Nei casi in cui la programmazione dell'azienda imponga, a causa di crisi o di esigenze riorganizzative, la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, le Parti convengono sull'opportunità di sostituire il semplice preavviso di licenziamento con l'istituto denominato "preavviso attivo".</p> <p>Dunque, nei casi in cui il datore di lavoro intende procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, in una prospettiva solidaristica tra le parti del rapporto contrattuale, garantisce al lavoratore in uscita il preavviso attivo, corrispondente alla durata del preavviso contrattuale, finalizzato al ricollocamento del lavoratore in altra azienda.</p> <p>A tal fine, il datore di lavoro ha l'onere di effettuare una comunicazione all'ente bilaterale EPAR entro 5 giorni dall'inizio del periodo di preavviso, recante le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dati anagrafici del lavoratore; - data di scadenza del periodo di preavviso; - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore durante il rapporto, con relativa durata; - dati del datore di lavoro; - settore merceologico di appartenenza dell'azienda; - estremi del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto. <p>L'EPAR, quindi, si attiva per promuovere il ricollocamento del dipendente e, allo scopo di sostenere e coadiuvare l'azione dell'ente bilaterale a favore del lavoratore, il datore di lavoro riconosce all'ente medesimo un contributo economico di ricollocazione d'importo variabile sulla base della dimensione aziendale (parametrare la dimensione aziendale). Tale contributo non è dovuto se l'ente bilaterale fruisce di assegno di ricollocazione o altra tipologia di assegno a carico della finanza pubblica.</p> <p>Se, per effetto della procedura di preavviso attivo, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avviene prima della scadenza del preavviso contrattuale, il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per la parte residua del preavviso.</p>

TABELLE RETRIBUTIVE

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Categoria	Paga Base e Contingenza				
	01/07/2021	01/03/2022	01/10/2022	01/05/2023	01/12/2023
Q	2.518,91	2.537,80	2.556,69	2.575,59	2.594,48
1	2.338,98	2.356,52	2.374,06	2.391,61	2.409,15
2	1.882,10	1.896,22	1.910,33	1.924,45	1.938,56
3	1.582,12	1.593,99	1.605,85	1.617,72	1.629,58
4	1.415,97	1.426,59	1.437,21	1.447,83	1.458,45
5	1.319,62	1.329,52	1.339,41	1.349,31	1.359,21

TABELLE RETRIBUTIVE

RETRIBUZIONI ONBOARDING E RE-EMPLOYMENT

01/07/2021			
Categoria	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.518,91		
1	2.338,98	1.754,24	1.988,13
2	1.882,10	1.441,58	1.599,79
3	1.582,12	1.186,59	1.344,80
4	1.415,97	1.061,98	1.203,57
5	1.319,62		

01/03/2022			
Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.537,80		
1	2.356,52	1.767,39	2.003,04
2	1.896,22	1.422,17	1.611,79
3	1.593,99	1.195,49	1.354,89
4	1.426,59	1.069,94	1.212,60
5	1.329,52		

01/10/2022			
Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.556,69		
1	2.374,06	1.780,55	2.017,95
2	1.910,33	1.432,75	1.623,78
3	1.605,85	1.204,39	1.364,97

4	1.437,21	1.077,91	1.221,63
5	1.339,41		

01/05/2023

Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.575,59		
1	2.391,61	1.793,71	2.032,87
2	1.924,45	1.443,34	1.635,78
3	1.617,72	1.213,29	1.375,06
4	1.447,83	1.085,87	1.230,66
5	1.349,31		

01/12/2023

Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.594,48		
1	2.409,15	1.806,86	2.047,78
2	1.938,56	1.453,92	1.647,78
3	1.629,58	1.222,19	1.385,14
4	1.458,45	1.093,84	1.239,68
5	1.359,21		