

Calzaturieri (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assocalzaturifici e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	21.6.2021	1.1.2020	31.12.2023	31.12.2023	-

Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ¹
		1.4.2019	1.12.2021	1.9.2022	1.7.2023	
8	Quadri	2.188,10	2.218,85	2.249,60	2.274,20	
7	Impiegati direttivi	2.042,50	2.072,50	2.102,50	2.126,50	
6	Impiegati di concetto - Intermedi	1.879,30	1.906,55	1.933,80	1.955,60	
5	Impiegati di concetto - Intermedi	1.785,60	1.811,35	1.837,10	1.857,70	
4	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	1.719,50	1.744,50	1.769,50	1.789,50	
3S	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.679,90	1.704,15	1.728,40	1.747,80	
3	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.643,50	1.667,25	1.691,00	1.710,00	
2S	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.595,20	1.617,95	1.640,70	1.658,90	
2	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.561,50	1.584,00	1.606,50	1.624,50	
1	Operai comuni	1.229,30	1.242,80	1.256,30	1.267,10	

¹Conglobata nel minimo.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 41,31 ²			6% del minimo

¹Conglobato nel minimo.

²Assorbibile dal superminimo individuale.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	169 con 39 ore settimanali 173 con 40 ore settimanali 156, turnisti 6x6	39 ore distribuite su 5 giorni o 40 ore con accordo aziendale

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di risultato	non regolamentati
Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere in occasione delle festività natalizie
Quattordicesima	non prevista
Altre mensilità aggiuntive	non previste
Scatti anzianità	5 biennali: € 12,24, liv. 8; € 12,01, liv. 7; € 9,94, liv. 6; € 9,19, liv. 5; € 8,47, liv. 4; € 7,98, liv. 3; € 7,41, liv. 2; € 6,89, liv. 1. I primi 4 scatti a cadenza biennale, il 5° dopo un quadriennio
Anzianità convenzionale	a. intermedi: agli effetti del preavviso e della concessione delle ferie, l'anzianità maturata in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 40% b. impiegati: agli effetti del preavviso e della concessione delle ferie, l'anzianità maturata in qualità di operaio o intermedio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 25%
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	la prestazione di lavoro straordinaria di produzione potrà essere effettuata entro il limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente. Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37ª e la 40ª ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6). Maggiorazione: a. 27%, straordinario; b. 24%, supplementare; c. 35%, lavoro notturno; d. 30%, lavoro notturno a turno; e. 38%, notturno turnisti per regime 6x6; f. 45%, straordinario notturno; g. 50%, lavoro festivo diurno; h. 60%, lavoro festivo notturno. Banca ore - Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno regolarmente corrisposte con la retribuzione afferente al mese in cui queste sono state effettuate. Confluiranno inoltre le giornate di permesso per ex festività. I riposi compensativi dovranno essere usufruiti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria alle seguenti condizioni: a. richiesta da parte del lavoratore con almeno 48 ore di preavviso; b. le assenze contemporanee a tale titolo non potranno superare il 3% del personale. I permessi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati. Con decorrenza 1.1.2005 confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL o da altri livelli di contrattazione. La contrattazione con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti pertanto avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione. L'accordo economico ha durata triennale. Elemento di Garanzia Retributiva - a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente ccnl, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva. L'importo dell'EGR, pari a € 300 lordi per l'anno 2021 e seguenti uguale per tutti i lavoratori è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1°/1 al 31.12 dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale. L'erogazione avverrà con la retribuzione di marzo dell'anno seguente a quello di competenza, per i lavoratori in forza dall'1.1 al 31.12 dell'anno di competenza
Indennità	a. di sede disagiata: l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto dell'impiegato è tenuta a corrispondergli un adeguato indennizzo; b. scolastiche: concordate aziendalmente; c. indennità trasferimento: <i>operai</i> - oltre al rimborso delle spese per mezzi di trasporto per sé e per i familiari nonché per il trasloco degli effetti, verrà corrisposta un'indennità pari a 200 ore di retribuzione se con

RETRIBUTIVI		familiari a carico e pari a 100 ore di retribuzione se senza familiari. <i>Impiegati e intermedi</i> - rimborso delle spese sostenute per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. È dovuta inoltre un'indennità commisurata a metà della retribuzione al lavoratore celibe senza congiunti a carico e pari all'intera retribuzione (oltre ad un giorno per ogni figlio a carico), quando si trasferisca con i congiunti a carico								
	Mansioni discontinue	l'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 48 ore medie settimanali. In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone. Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%. Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50ª ora settimanale compresa, ovvero 60ª ora settimanale per i custodi e portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario. Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista per gli altri lavoratori dell'azienda. Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 32 (Lavoro a turni), ai soli fini della maggiorazione dell'1,05%								
	Cottimo, magg. garantita	le tariffe di cottimo devono garantire il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato delle seguenti percentuali: 1,61%, liv. 1; 1,82%, liv. 2; 1,92%, liv. 3; 2%, liv. 4. Tale minimo viene incrementato poi del 4,5% dei successivi aumenti dei minimi contrattuali conglobati. Nel caso in cui un operaio non riesca a conseguire (per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà) il minimo previsto, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto utile								
	Erogazione TFR	nessuna particolarità								
	Vitto e alloggio	non regolamentati								
ORARIO	Ferie	<p>a. operai: 4 settimane. L'epoca delle ferie sarà di norma stabilita entro il 30/4; b. intermedi: 4 settimane per anzianità fino a 17 anni e 4 settimane + 2 giorni per anzianità superiore;</p> <p>c. impiegati:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 8 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 8 a 17 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre 17 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>due settimane saranno godute in modo continuativo, la terza settimana continuativa sarà valutata a livello aziendale. Ogni giornata di ferie, quando l'orario di lavoro sia distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 1/5 dell'orario settimanale contrattuale</p>	Anzianità	Periodo	fino a 8 anni	4 settimane	da 8 a 17 anni	4 settimane + 1 giorno	oltre 17 anni	5 settimane
	Anzianità	Periodo								
	fino a 8 anni	4 settimane								
	da 8 a 17 anni	4 settimane + 1 giorno								
	oltre 17 anni	5 settimane								
	Permessi retribuiti	<p>a. 3 giorni per lutto familiare; b. al donatore di midollo osseo, permessi nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi; c. brevi permessi, per improrogabili giustificate necessità, da richiedersi con almeno 48 ore di anticipo; d. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione d'esami e 100 ore annue pro capite (elevate a 200 per i lavoratori che si iscrivono a corsi di alfabetizzazione e lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana). I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi non possono superare il 2% dei lavoratori occupati con un minimo di 1 unità; e. 150 ore annue pro capite per la formazione dei lavoratori; f. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; g. fino a una giornata lavorativa al mese (le ore sono cumulabili anche trimestralmente), ai lavoratori membri di comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali, per il disimpegno delle loro funzioni; h. RSU: nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti, 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la RSU; nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente della RSU, con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300; i. RLS: nelle unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 12 ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti e 30 ore annue nelle rimanenti; nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli. Nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti, 70 ore annue complessive. Nelle unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti, nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 e nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 40 ore annue per ogni rappresentante</p>								
Riduzione orario	<p>a. 8 ore annue per orario 39 ore settimanali; b. 56 ore annue per orario 40 ore settimanali; c. 52 ore annue per turnisti con orario di 40 ore settimanali; d. 5 ore annue per turnisti con orario di 39 ore settimanali; e. per i lavoratori turnisti (6x6): 24 ore. I lavoratori operanti in turno notturno di 8 ore matureranno al raggiungimento di 50 notti l'anno di prestazione effettiva di un'ulteriore riduzione di 8 ore. Le ore di riduzione dovranno essere usufruite prioritariamente in periodi di minore intensità lavorativa. Nella retribuzione delle riduzioni previste ai punti a), b) ed e) è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività del 4.11. Nella retribuzione per le riduzioni previste per turnisti 6x6 è interamente assorbito anche il trattamento economico previsto dalla festività del 15.8. In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo le modalità e i limiti definiti a livello aziendale</p>									
Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Per le festività cadenti di sabato, di domenica o altre festività, o coincidenti con il periodo feriale, quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di 1 giornata, calcolata in base a 1/26 di quella mensile									
Festività soppresse	<p>a. 4 giornate di riposo per festività soppresse, se orario distribuito su 5 giorni; b. 5 giornate, se orario distribuito su 6 giorni (turnisti a regime 6x6). Dall'1.1.2001 le giornate per festività soppresse confluiranno nella Banca ore. A decorrere dall'1.7.2021, 3 giornate di permesso per ex festività potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore, a condizione che la persona interessata dia un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale</p>									
Flessibilità orario contrattuale	nei periodi di maggiore intensità produttiva (uno o più nell'anno) e per un massimo di 20 settimane, verranno attuati diversi regimi di orario settimanale, ivi compresa la prestazione lavorativa nella giornata di sabato. Le ore in questo modo prestate oltre l'orario settimanale, fino ad un massimo di 104 ore annue, verranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorate del 20%. Il limite massimo di 104 ore annue può essere elevato con accordo sindacale a livello aziendale. La retribuzione relativa alle ore così prestate verrà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui verranno goduti i riposi compensativi; tali riposi possono essere utilizzati anche in anticipo rispetto all'effettuazione della maggior prestazione lavorativa. La flessibilità dell'orario di lavoro può riguardare sia gruppi di lavoratori che l'intera maestranza. Nel caso di adozione della									

ORARIO																																	
	flessibilità, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore; tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale, il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24+11), a condizione che vengano stabilite le modalità di riposo compensativo																																
Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo continuativo di almeno 3 mesi, salvo sostituzione di lavoratori assenti. Per i quadri, il periodo è di 6 mesi																																
Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio da operaio o intermedio a impiegato e da intermedio a impiegato, l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie																																
ASSENZE																																	
Malattia	a. conservazione del posto fino a 13 mesi (394 giorni di calendario); nel caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 30 mesi; b. trattamento economico: 1 . <i>operai</i> : integrazione indennità Inps fino al raggiungimento del 50% della retribuzione dal 1° al 3° giorno, fino al 90% dal 4° al 16° giorno e al 100% dal 17° al 180° giorno. Le malattie di durata superiore a 16 giorni prevedono a carico dell'azienda l'obbligo di corrispondere il 100% a partire dal 1° giorno. Qualora venisse a cessare l'indennità a carico dell'Inps, l'azienda erogherà un'indennità pari al 50% della retribuzione per il periodo eccedente il 6° mese e fino al termine della conservazione del posto; 2. <i>impiegati e intermedi</i> : integrazione fino al 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e 50% per i mesi successivi, fino al termine del periodo di comporta																																
Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica																																
Maternità	a. Operai e impiegati: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. b. Intermedi: durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, le lavoratrici hanno diritto al 100% della retribuzione netta di fatto, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza, ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge																																
Congedo matrimoniale	a. operai e intermedi: 15 giorni consecutivi al 100% della retribuzione corrisposta dall'azienda con deduzione di quanto il lavoratore ha diritto a percepire dall'Inps; b. impiegati: 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione (per gli impiegati in forza al 12.7.1995 la durata del congedo rimane fissata in 14 giorni lavorativi)																																
Permessi	vedere permessi retribuiti																																
Sospensione/riduzione lavoro o CIG	a. operai: 1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione dell'azienda, intera retribuzione con facoltà per l'azienda di adibire gli stessi ad altri lavori; 2) per le ore perdute, per le quali gli stessi, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile, può essere disposto il recupero a regime normale. Nel caso in cui questo non venga disposto, per la prima giornata di sospensione sarà corrisposto l'80% della retribuzione; 3) per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione; b. intermedi e impiegati: in caso di sospensione del lavoro la retribuzione non subirà riduzioni. È consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni successivi al periodo in cui è avvenuta l'interruzione																																
Aspettative	a. la lavoratrice madre adibita a lavoro che comprenda turni anche notturni può usufruire di aspettativa per assistere il figlio di età non superiore a 18 mesi; b. 3 mesi, usufruibili anche in periodi frazionati, a familiari tossicodipendenti, per concorrere ai programmi riabilitativi; c. 3 anni, per tossicodipendenza, per accedere ai programmi riabilitativi; d. per gravi e documentati motivi familiari, non superiore a 2 anni; e. nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 3 mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario; f. 8 mesi, al lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita; g. per cariche sindacali, provinciali o nazionali, per la durata del relativo mandato. Tali periodi di aspettativa non possono comportare l'assenza contemporanea di dipendenti superiore al 2%																																
GESTIONE																																	
Prova	6 mesi, liv. 8 e 7; 4 mesi, liv. 6 e 5; 3 mesi, liv. 4; 2 mesi, liv. 3 e 2; 1 mese, liv. 1. Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotto della metà. Le malattie e l'infortunio ed i periodi di assenza per gravidanza e puerperio intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo di durata pari a quella dell'evento morboso. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione																																
Preavviso	a. impiegati: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 8</th> <th>Liv. 7</th> <th>Liv. 6 e 5</th> <th>Liv. 4, 3 e 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>5 mesi</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> b. intermedi: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 6</th> <th>Liv. 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> </tbody> </table> c. operai: 2 settimane, con decorrenza da qualsiasi giorno della settimana. Per gli impiegati e gli intermedi i termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	Anzianità	Liv. 8	Liv. 7	Liv. 6 e 5	Liv. 4, 3 e 2	fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	oltre 10 anni	5 mesi	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi	Anzianità	Liv. 6	Liv. 5	fino a 5 anni	1 mese	1 mese	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese	oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2
Anzianità	Liv. 8	Liv. 7	Liv. 6 e 5	Liv. 4, 3 e 2																													
fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																													
da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																													
oltre 10 anni	5 mesi	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi																													
Anzianità	Liv. 6	Liv. 5																															
fino a 5 anni	1 mese	1 mese																															
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese																															
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2																															
Tirocinio	non previsto																																
Assunzioni agevolate	riconosciuta l'opportunità di consentire in via eccezionale, l'addestramento a mansioni richiedenti l'apprendistato di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore ai 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale classificato nel 1° livello																																
Apprendistato	Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - Apprendistato professionalizzante - a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età non inferiore a 18 anni e non superiore a 29 anni per l'acquisizione delle qualifiche previste nei livelli dal 2° all'8°; b. Precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro dev'essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore a 18 mesi; c. Percentuale di conferma: la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; d. Periodo di prova, non superiore a: 6 mesi per i livelli 8°, 7°, 6° e 5°; 4 mesi per i livelli 4° e 3° e 2 mesi per il 2° livello; e. Durata: complessiva 3 anni, e precisamente:																																

	<u>Livelli</u>	<u>1° periodo, mesi</u>	<u>2° periodo, mesi</u>	<u>3° periodo, mesi</u>																																																																																																																																																							
		8	11	11	14																																																																																																																																																						
	7	11	11	14																																																																																																																																																							
	6	11	11	14																																																																																																																																																							
	5	12	12	12																																																																																																																																																							
	4	12	12	12																																																																																																																																																							
	3 e 3S	12	12	12																																																																																																																																																							
	2 e 2S	12	12	12																																																																																																																																																							
<p>la durata del 3° periodo può essere ridotta fino a 6 mesi nel caso in cui l'apprendista abbia svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio. f. Sospensione: in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza; g. Retribuzione, calcolata in percentuale sul minimo contrattuale del livello assegnato: 1° periodo, 80%; 2° periodo, 90% e 3° periodo, 100%. h. Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro, calcolato sulla retribuzione normale dell'apprendista: dal 1° al 3° giorno, 50%; dal 4° al 20°, 46% e dal 21° al 180°, 29%. Per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50%; i. Formazione: 120 ore annue. Si precisa che tale durata è comprensiva delle 40 ore annue di formazione di base e trasversale. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica; l. Recesso: le parti stipulanti il contratto potranno recedere dallo stesso dandone un preavviso di 15 giorni (art. 2118 del Cod.Civ.). In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</p> <p>Retribuzioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="3">Minimi</th> </tr> <tr> <th>1.12.2021</th> <th>1.9.2022</th> <th>1.7.2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Livello 8</td> </tr> <tr> <td>Primi 11 mesi</td> <td>1.775,08</td> <td>1.799,68</td> <td>1.819,36</td> </tr> <tr> <td>Successivi 11 mesi</td> <td>1.996,97</td> <td>2.024,64</td> <td>2.046,78</td> </tr> <tr> <td>Restanti 14 mesi</td> <td>2.218,85</td> <td>2.249,60</td> <td>2.274,20</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 7</td> </tr> <tr> <td>Primi 11 mesi</td> <td>1.658,00</td> <td>1.682,00</td> <td>1.701,20</td> </tr> <tr> <td>Successivi 11 mesi</td> <td>1.865,25</td> <td>1.892,25</td> <td>1.913,85</td> </tr> <tr> <td>Restanti 14 mesi</td> <td>2.072,50</td> <td>2.102,50</td> <td>2.126,50</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 6</td> </tr> <tr> <td>Primi 11 mesi</td> <td>1.525,24</td> <td>1.547,04</td> <td>1.564,48</td> </tr> <tr> <td>Successivi 11 mesi</td> <td>1.715,90</td> <td>1.740,42</td> <td>1.760,04</td> </tr> <tr> <td>Restanti 14 mesi</td> <td>1.906,55</td> <td>1.933,80</td> <td>1.955,60</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 5</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.449,08</td> <td>1.469,68</td> <td>1.486,16</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.630,22</td> <td>1.653,39</td> <td>1.671,93</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.811,35</td> <td>1.837,10</td> <td>1.857,70</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 4</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.395,60</td> <td>1.415,60</td> <td>1.431,60</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.570,05</td> <td>1.592,55</td> <td>1.610,55</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.744,50</td> <td>1.769,50</td> <td>1.789,50</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 3S</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.363,32</td> <td>1.382,72</td> <td>1.398,24</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.533,74</td> <td>1.555,56</td> <td>1.573,02</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.704,15</td> <td>1.728,40</td> <td>1.747,80</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 3</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.333,80</td> <td>1.352,80</td> <td>1.368,00</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.500,53</td> <td>1.521,90</td> <td>1.539,00</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.667,25</td> <td>1.691,00</td> <td>1.710,00</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 2S</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.294,36</td> <td>1.312,56</td> <td>1.327,12</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.456,16</td> <td>1.476,63</td> <td>1.493,01</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.617,95</td> <td>1.640,70</td> <td>1.658,90</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 2</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.267,20</td> <td>1.285,20</td> <td>1.299,60</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.425,60</td> <td>1.445,85</td> <td>1.462,05</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.584,00</td> <td>1.606,50</td> <td>1.624,50</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - a.</i> La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Il datore di lavoro ha la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato che si è concluso positivamente con il conseguimento della qualifica o del diploma professionale regionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. b. Alternanza scuola lavoro: i soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato. Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.</p> <p><i>Apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - per la disciplina della durata e del percorso formativo le aziende contraenti faranno riferimento alla regolamentazione emanata dalle Regioni e in mancanza di questa alle norme di legge relative all' apprendistato di alta formazione. Per gli altri aspetti normativi del rapporto si applicheranno, ove compatibili, le norme previste per l'apprendistato professionalizzante</p>					Periodo	Minimi			1.12.2021	1.9.2022	1.7.2023	Livello 8				Primi 11 mesi	1.775,08	1.799,68	1.819,36	Successivi 11 mesi	1.996,97	2.024,64	2.046,78	Restanti 14 mesi	2.218,85	2.249,60	2.274,20	Livello 7				Primi 11 mesi	1.658,00	1.682,00	1.701,20	Successivi 11 mesi	1.865,25	1.892,25	1.913,85	Restanti 14 mesi	2.072,50	2.102,50	2.126,50	Livello 6				Primi 11 mesi	1.525,24	1.547,04	1.564,48	Successivi 11 mesi	1.715,90	1.740,42	1.760,04	Restanti 14 mesi	1.906,55	1.933,80	1.955,60	Livello 5				Primi 12 mesi	1.449,08	1.469,68	1.486,16	Successivi 12 mesi	1.630,22	1.653,39	1.671,93	Restanti 12 mesi	1.811,35	1.837,10	1.857,70	Livello 4				Primi 12 mesi	1.395,60	1.415,60	1.431,60	Successivi 12 mesi	1.570,05	1.592,55	1.610,55	Restanti 12 mesi	1.744,50	1.769,50	1.789,50	Livello 3S				Primi 12 mesi	1.363,32	1.382,72	1.398,24	Successivi 12 mesi	1.533,74	1.555,56	1.573,02	Restanti 12 mesi	1.704,15	1.728,40	1.747,80	Livello 3				Primi 12 mesi	1.333,80	1.352,80	1.368,00	Successivi 12 mesi	1.500,53	1.521,90	1.539,00	Restanti 12 mesi	1.667,25	1.691,00	1.710,00	Livello 2S				Primi 12 mesi	1.294,36	1.312,56	1.327,12	Successivi 12 mesi	1.456,16	1.476,63	1.493,01	Restanti 12 mesi	1.617,95	1.640,70	1.658,90	Livello 2				Primi 12 mesi	1.267,20	1.285,20	1.299,60	Successivi 12 mesi	1.425,60	1.445,85	1.462,05	Restanti 12 mesi	1.584,00	1.606,50	1.624,50
Periodo	Minimi																																																																																																																																																										
	1.12.2021	1.9.2022	1.7.2023																																																																																																																																																								
Livello 8																																																																																																																																																											
Primi 11 mesi	1.775,08	1.799,68	1.819,36																																																																																																																																																								
Successivi 11 mesi	1.996,97	2.024,64	2.046,78																																																																																																																																																								
Restanti 14 mesi	2.218,85	2.249,60	2.274,20																																																																																																																																																								
Livello 7																																																																																																																																																											
Primi 11 mesi	1.658,00	1.682,00	1.701,20																																																																																																																																																								
Successivi 11 mesi	1.865,25	1.892,25	1.913,85																																																																																																																																																								
Restanti 14 mesi	2.072,50	2.102,50	2.126,50																																																																																																																																																								
Livello 6																																																																																																																																																											
Primi 11 mesi	1.525,24	1.547,04	1.564,48																																																																																																																																																								
Successivi 11 mesi	1.715,90	1.740,42	1.760,04																																																																																																																																																								
Restanti 14 mesi	1.906,55	1.933,80	1.955,60																																																																																																																																																								
Livello 5																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.449,08	1.469,68	1.486,16																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.630,22	1.653,39	1.671,93																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.811,35	1.837,10	1.857,70																																																																																																																																																								
Livello 4																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.395,60	1.415,60	1.431,60																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.570,05	1.592,55	1.610,55																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.744,50	1.769,50	1.789,50																																																																																																																																																								
Livello 3S																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.363,32	1.382,72	1.398,24																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.533,74	1.555,56	1.573,02																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.704,15	1.728,40	1.747,80																																																																																																																																																								
Livello 3																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.333,80	1.352,80	1.368,00																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.500,53	1.521,90	1.539,00																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.667,25	1.691,00	1.710,00																																																																																																																																																								
Livello 2S																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.294,36	1.312,56	1.327,12																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.456,16	1.476,63	1.493,01																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.617,95	1.640,70	1.658,90																																																																																																																																																								
Livello 2																																																																																																																																																											
Primi 12 mesi	1.267,20	1.285,20	1.299,60																																																																																																																																																								
Successivi 12 mesi	1.425,60	1.445,85	1.462,05																																																																																																																																																								
Restanti 12 mesi	1.584,00	1.606,50	1.624,50																																																																																																																																																								
Contratto intermittente	non regolamentato																																																																																																																																																										

GESTIONE

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

GESTIONE		<p>Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni. Ai sensi del D.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 32% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato. Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del CCNL vigente. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi; le medie annue si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 32%, si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del CCNL vigente. In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D.lgs. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore. I termini di interruzione di 10 e 20 giorni, a seconda che il contratto di lavoro abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi, non trovano applicazione nelle seguenti ipotesi: a. Avvio di una nuova attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con durata non superiore a 12 mesi; b. Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo il quale non dev'essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; c. Sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi; d. Assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda; e. Assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi; f. Assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età; g. In ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51 D.lgs. 81/2015; h. Nelle seguenti ipotesi per le quali non si applica il limite temporale di 24 mesi. In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi presso la DTL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. Oltre alle attività stagionali, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, sono le seguenti: a. Attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; b. Allestimento di stands fieristici, show-room; c. Attività connesse a comers ed esposizioni; d. Attività che comportano l'impegno tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato; e. Attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store; f. Attività svolte in quei periodi dell'anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campionari. Tali periodi saranno circoscritti a 4 mesi annui. Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità e parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento; in tutti gli altri casi di assunzione per sostituzione, tale periodo non potrà essere superiore a 30 giorni sia prima dell'assenza che dopo il rientro del dipendente assente. Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro. In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine, rispetto alla scadenza prevista, ad opera del lavoratore, trovano applicazione i termini di preavviso definiti dal CCNL vigente, ridotti alla metà, ad eccezione delle durate previste per gli operai che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello</p>
	Part time	<p>il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative calcolando per ogni mese 22 giornate, ovvero 26 giornate per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate per i cicli 6x6. In caso di part time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoro sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito. Le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 12% del personale in forza a tempo indeterminato. Non sono considerate, ai fini della suddetta percentuale, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso: a. in cui il lavoratore stesso sia affetto da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente; b. di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; c. in cui il lavoratore che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, alla quale è stata riconosciuta un'invaldità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita; d. di richiesta del lavoratore con figlio convivente portatore di handicap. È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare (in determinate fattispecie), fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno di 39/40 ore settimanali, da retribuire con la maggiorazione del 24%. È facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche, ossia che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa. Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione del 15%. Per le sole clausole che prevedano la variazione in aumento della prestazione lavorativa, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale. Nel caso di clausola elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore in coincidenza di: a. sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado, che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata; b. iscrizione e frequenza a corsi di formazione e corsi regolari di studio in orari non compatibili con le variazioni pattuite; c. documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale</p>
	Lavoro domicilio	<p>a. trattamento economico previsto per i lavoratori interni (a parità di orario); b. indennità sostitutiva 13^a, ferie e festività, malattia e maternità: 22,5%; c. indennità sostitutiva TFR: 7,4%; d. rimborso per spese uso macchina, locali, energia e accessori: 3% (esente contributi)</p>
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità stabilite dal D.lgs. 81/2015. Salvo diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione non può superare nell'arco di 12 mesi dall'inserimento, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti). Sono esclusi dal computo della predetta percentuale i lavoratori assunti con la forma contrattuale in esame nelle fattispecie di seguito elencate: a. sostituzione di lavoratori assenti; b. lavoratori posti in CIG presso altra azienda; c. lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi; d. lavoratori disoccupati oltre 50 anni di età; e. lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati", come individuati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; f. in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali, così come definiti dall'art.</p>	

GESTIONE		51 del D.lgs. 81/2015. In alternativa alla limitazione di cui sopra, è consentita la stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato fino a 5 prestatori di lavoro purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere: a. prevista all'atto dell'assunzione; b. conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere. Nell'ipotesi di cui alla lett. b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili (tale ultimo obbligo si intende assolto tramite la consegna al lavoratore che opera in regime di telelavoro di una copia del CCNL in vigore). Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCNL di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa. Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, ROL, lavoro festivo e notturno. In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda
	Lavoro ripartito (job sharing)	nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato NB: Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al Fondo – Previmoda – sarà così articolata: a. contributo avviamento: € 2,58 per ogni lavoratore, a carico dell'azienda; b. quota di iscrizione a carico del lavoratore: € 2,58 da versare all'atto dell'iscrizione; c. quota del TFR da versare al Fondo: a) per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982; b) per i lavoratori di prima occupazione fino al 28.4.1993, sarà calcolata in misura pari al 2% dell'ERN (13 mensilità), da detrarre dal TFR annuale accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982; d. contributo a carico lavoratore: 1,50% del minimo contrattuale, per 13 mensilità; contributo a carico azienda: 1,50% (2% dall'1.1.2019) del minimo contrattuale, per 13 mensilità. Associazaturifici si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa, per finanziare l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente, calcolato sulla retribuzione base contrattuale, se anche le categorie aderenti a Previmoda dichiarano analoga disponibilità
	Assistenza integrativa	con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di finanziare il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANIMODA, attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari ad € 12,00 per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a termine di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	le parti raccomandano, in occasione di trasferte all'estero dei dipendenti, la stipula di assicurazioni che prevedano una adeguata copertura contro il rischio di infortuni, invalidità permanente e morte, derivanti dall'esercizio dell'attività professionale
	Altre polizze	ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle proprie funzioni
	Quadri	ai quadri viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali, per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni