

# Calzaturieri (Piccola Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Uniontessile-Confapi, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	24.1.2020	1.4.2019	31.3.2024	31.3.2024	-

Liv.	Par.	Qualifiche	Elemento Retributivo Nazionale			Contingenza <sup>1</sup>
			1.2.2020	1.1.2021	1.2.2022 <sup>2</sup>	
8	229	Quadri	2.238,96	2.271,67	2.304,39	
7	214	Impiegati direttivi	2.080,97	2.111,54	2.142,11	
6	203	Impiegati di concetto - Intermedi	1.924,64	1.953,64	1.982,64	
5	191	Impiegati di concetto - Intermedi	1.827,89	1.855,18	1.882,46	
4	180	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	1.751,39	1.777,11	1.802,82	
3 bis	175	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.711,29	1.736,28	1.761,28	
3	170	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.671,69	1.695,97	1.720,25	
2 bis	163	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.622,54	1.645,82	1.669,10	
2	155	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.580,27	1.602,41	1.624,55	
1	100	Operai comuni	1.250,96	1.265,24	1.279,53	

<sup>1</sup>Dall'1.1.1996 conglobata nell'Elemento Retributivo Nazionale  
<sup>2</sup>Si veda Una tantum/Arretrati retributivi.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 51,65 <sup>2</sup>			6% minimo + contingenza

<sup>1</sup>Dall'1.1.1996 conglobato nell'elemento retributivo nazionale.  
<sup>2</sup>Assorbirà fino a concorrenza quanto eventualmente già corrisposto, qualunque titolo, a livello aziendale.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173, 40 ore settimanali 169, 39 ore settimanali 156, 36 ore settimanali	40 ore distribuite su 5 giorni o 39 ore con accordo aziendale; 36 ore turnisti a regime 6x6

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	<p><b>Una tantum/Arretrati retributivi</b></p> <p><i>Una tantum</i> - non prevista  <i>Arretrati retributivi</i> - clausola di salvaguardia (attivata con lettera inviata in data 13.01.2022 da UNIONTESSILE CONFAPI alle OO.SS.): le aziende hanno avuto la possibilità di attivare la clausola di salvaguardia che comportava, a decorrere dall'1.2.2022, la variazione del minimo tabellare (ERN) precedentemente riconosciuto, assumendo quale riferimento gli importi nelle tabelle indicate nella nota operativa, in relazione al comparto di attività dell'azienda e all'inquadramento del lavoratore. Le aziende che hanno mantenuto la differenza tra il minimo tabellare UNIONTESSILE (ERN) alla data del 31 gennaio 2022 e il nuovo minimo tabellare (ERN) definito in funzione dell'applicazione della clausola e decorrente dal 1° febbraio 2022, hanno riportato tale valore in apposita voce quale "acconto futuri aumenti", i cui valori erano riportati nelle tabelle allegate alla nota operativa. Pertanto, con l'applicazione delle suddette tabelle, non è stato corrisposto l'aumento previsto dal CCNL UNIONTESSILE Confapi 24.01.2020 dall'1.2.2022, non più applicabile in forza dell'attivazione della clausola di salvaguardia. Le aziende che non hanno dato applicazione alla clausola di salvaguardia hanno continuato a riconoscere i valori dei minimi tabellari (ERN) e i relativi adeguamenti, come previsto dal CCNL UNIONTESSILE Confapi 24.01.2020 e corrisposto l'aumento previsto dall'1.2.2022. Con ipotesi di verbale di accordo del 6.9.2022, che abroga la clausola di salvaguardia di cui sopra, le Parti concordano quanto segue: le aziende che hanno dato seguito, con decorrenza 1.2.2022, all'applicazione della clausola di salvaguardia, procederanno, con decorrenza dal 1.9.2022, all'applicazione dei minimi contrattuali come previsto dal CCNL 24.1.2020. Di conseguenza, ai lavoratori in forza alla data del 1.9.2022 verranno riconosciuti, in relazione al servizio prestato nel periodo 1.2.2022 - 31.8.2022, gli arretrati retributivi relativi a tale periodo. L'erogazione dei suddetti importi non darà luogo a nessun ricalcolo degli istituti contrattuali e/o di legge, compreso il TFR, già liquidati e/o corrisposti nel periodo 1.2.2022 - 31.8.2022 (saranno inoltre ridotti in caso di sospensione/riduzione per CIGO/CIGS e, nel caso di part time, riproporzionati sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale). Tali importi saranno erogati in due tranches di pari importo nei mesi di ottobre e novembre 2022.</p>
	<p><b>Premi aziendali e di risultato</b></p> <p>istituiti premi di risultato correlati ai risultati raggiunti; di esclusiva pertinenza della contrattazione aziendale. La erogazione economica derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in relazione ai risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. L'accordo economico aziendale ha durata triennale. In mancanza di tali erogazioni economiche a livello aziendale, a decorrere dall'anno 2020 verrà erogato a tutti i dipendenti, in forza nel mese di erogazione, un elemento retributivo di € 110,00 lorde, con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno. Tale importo è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi, per periodi inferiori all'anno ovvero per i lavoratori part time  <i>Elemento di garanzia retributiva</i> - a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di EGR. Tale importo pari a € 240 lordi dall'1.1.2017, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio dello stesso anno di erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale. Con decorrenza dall'anno 2021, tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno</p>
	<p><b>Indennità trasferta</b></p> <p>rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio</p>
	<p><b>Gratifica natalizia</b></p> <p>vedere tredicesima</p>
	<p><b>Tredicesima</b></p> <p>1 mensilità, da corrispondere in occasione delle festività natalizie</p>
	<p><b>Quattordicesima</b></p> <p>non prevista</p>
	<p><b>Altre mensilità aggiuntive</b></p> <p>non previste</p>

RETRIBUTIVI	<b>Scatti anzianità</b>	5 (4 biennali e l'ultimo quadriennale): € 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								
	<b>Anzianità convenzionale</b>	<b>a. intermedi:</b> 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>b. impiegati:</b> 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%								
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi entro il limite individuale massimo di 250 ore sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Le ore effettuate tra le 160 e le 250 saranno recuperate con il seguente criterio: <b>a.</b> 50% con trasformazione in riposi compensativi da godersi in data da indicare dal lavoratore; <b>b.</b> 50% con trasformazione in riposi compensativi da godersi in data da indicare dal datore di lavoro. 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). <b>Maggiorazione:</b> <b>a.</b> 27%, straordinario o supplementare; <b>b.</b> 30%, lavoro notturno turnisti; <b>c.</b> 35%, lavoro notturno; <b>d.</b> 38%, lavoro notturno turnisti per regime 6x6; <b>e.</b> 45%, straordinario notturno; <b>f.</b> 50%, lavoro festivo diurno; <b>g.</b> 60%, lavoro festivo notturno <b>Banca ore</b> - nella quale confluiscono le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che saranno recuperate sottoforma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno regolarmente corrisposte con la retribuzione afferente al mese in cui queste si sono verificate. Confluiranno anche 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 a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti assente per identico motivi più del 3% del personale. Confluiranno volontariamente anche le ore di flessibilità non utilizzate collettivamente nonché le ore di lavoro supplementare. Viene prevista la possibilità di accumulare nel tempo le giornate di riposo previste contrattualmente per usufruire di periodi di congedo retribuito di lunga durata a fronte di particolari esigenze familiari e/o personali <sup>1</sup> Da rivedere in funzione della nuova disciplina sul normale orario di lavoro (art. 13, legge 196/1997)								
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	prevista una contrattazione a livello aziendale che tenga conto dell'andamento dell'impresa, del raggiungimento dei risultati di qualità o produttività, al fine di erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento di risultati prefissati. Tali erogazioni avranno caratteristiche diverse dalla normale retribuzione in funzione della loro totale variabilità, per poter beneficiare del particolare regime di agevolazione contributivo previsto dal Protocollo 23.7.1993. L'accordo economico avrà durata quadriennale								
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> scolastiche: concordate aziendali; <b>b.</b> plurimansioni: € 6,20 per il liv. 2 e € 7,75 per il liv. 3 (per i lavoratori che siano adibiti in modo continuativo ad almeno 4 mansioni previste per lo stesso livello); <b>c.</b> per le ore di lavoro a turni, maggiorazione dell'1,05% della retribuzione; <b>d.</b> per sede disagiata: l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto dell'intermedio o dell'impiegato è tenuta a corrispondergli un adeguato indennizzo; <b>e.</b> di trasferimento: il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento nonché il rimborso delle spese di trasporto per le masserizie. All'impiegato e all'intermedio è dovuta inoltre un'indennità commisurata a metà della retribuzione se 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. All'operaio verrà corrisposta invece un'indennità pari a 200 ore di retribuzione se con familiari a carico e pari a 100 ore di retribuzione se senza familiari; <b>f.</b> vestiario: ai lavoratori che svolgono attività che comportino una particolare usura degli indumenti e della tenuta da lavoro, le aziende forniscono gli indumenti stessi e sarà facoltà dell'azienda stessa di chiedere al dipendente un concorso spese nella misura massima del 20%								
	<b>Mansioni discontinue</b>	l'orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere e 50 settimanali (60 per i per i custodi e i portieri che fruiscano dell'alloggio all'interno dello stabilimento. Le ore comprese tra la 40ª e la 50ª (o la 60ª) vengono compensate con quote orarie delle retribuzione normale, mentre le eventuali ore, oltre la 50ª (o la 60ª), sono retribuite delle quote orarie maggiorate delle percentuali di straordinario								
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire all'operaio il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 4,5% del minimo. Nel caso in cui l'operaio non riesca a conseguire il suddetto utile, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo								
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità								
	<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentati								
	ORARIO	<b>Ferie</b>	<b>a. operai:</b> 4 settimane; <b>b. intermedi:</b> 4 settimane per anzianità fino a 17 anni e 4 settimane + 2 giorni lavorativi per anzianità superiore; <b>c. impiegati:</b> <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 lavorativo</td> </tr> <tr> <td>oltre 17 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> tre settimane saranno godute in modo continuativo. 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	Anzianità	Periodo	fino a 8 anni	4 settimane	da 8 a 17 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo	oltre 17 anni
Anzianità		Periodo								
fino a 8 anni		4 settimane								
da 8 a 17 anni		4 settimane + 1 giorno lavorativo								
oltre 17 anni		5 settimane								
<b>Permessi retribuiti</b>		<b>a.</b> brevi permessi, per improrogabili giustificate necessità; <b>b.</b> per cariche sindacali: 1 giornata lavorativa al mese. Le ore di permesso sono cumulabili quadrimestralmente; <b>c.</b> 3 giorni per lutto familiare; <b>d.</b> al donatore di midollo osseo, permessi nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi; <b>e.</b> studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Inoltre sono esonerati dal prestare lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale. Permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami e 100 ore annue pro capite (elevate a 200 per i lavoratori che si iscrivano 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 una unità; <b>f.</b> 10 ore per assemblee dei lavoratori; <b>g.</b> alle rappresentanze sindacali unitarie, per l'espletamento del loro mandato; <b>h.</b> 150 ore annue pro capite per la formazione professionale dei lavoratori								
<b>Riduzione orario</b>	<b>a.</b> giornalieri: 56 ore annue; <b>b.</b> addetti a turni: 52 ore annue (49 ore in caso di utilizzo frazionato in gruppi di ore di durata inferiore all'orario giornaliero); <b>c.</b> lavoro a turni (6x6): 24 ore annue. I lavoratori impegnati in turni di 8 ore se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di 50 notti l'anno di prestazione effettiva, di un'ulteriore riduzione d'orario di 8 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti la coincidenza della festività del 15.8 con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4.11, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette									
<b>Festività</b>	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									
<b>Festività soppresse</b>	<b>a.</b> 4 giornate di riposo per festività soppresse, se orario distribuito su 5 giorni; <b>b.</b> 5 giornate, se orario distribuito su 6 giorni (turnisti a regime 6x6)									
<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. In questo modo le ore prestate oltre l'orario normale settimanale, fino ad un massimo di 104 ore annue, elevanti a 112 ore complessive con accordo sindacale, saranno recuperate mediante riposi									

ORARIO		compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorati del 17% per le prime 48 ore di supero e del 20% per le successive. La retribuzione relativa alle ore così prestate sarà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui saranno goduti i riposi compensativi																																
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 6 mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, salvo sostituzione di lavoratori assenti. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra retribuzioni. Il lavoratore adibito, per esigenze aziendali, a mansioni inferiori, può rimanere a svolgere tali mansioni inferiori per un periodo massimo di 2 mesi nell'anno, anche in periodi frazionati																																
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio/impiegato e da intermedio a impiegato l'anzianità trascorsa come operaio o come intermedio deve valere agli effetti del preavviso e delle ferie																																
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto fino a 12 mesi (nell'arco di 28 mesi in caso di più eventi); <b>b. operai:</b> integrazione indennità Inps fino al 50% della retribuzione dal 1° al 3° giorno, fino al 90% dal 4° al 20° giorno e 100% dal 21° al 180° giorno. All'operaio ammalato, qualora venga 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; <b>c. impiegati e intermedi:</b> integrazione indennità Inps fino al 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e 50% per i mesi successivi, fino al termine del periodo di comporto																																
	<b>Infortunio</b>	conservazione del posto fino alla guarigione clinica ed integrazione indennità inabilità temporanea assoluta al 100%																																
	<b>Maternità</b>	<b>a. impiegate e intermedie:</b> integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza; <b>b. operaie:</b> integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria Disciplina comune - per il solo congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001, in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale																																
	<b>Congedo matrimoniale</b>	<b>a.</b> operai e intermedi: 15 giorni consecutivi con corresponsione del 100% della retribuzione corrisposta dall'azienda con deduzione di quanto il lavoratore ha diritto a percepire dall'Inps; <b>b.</b> impiegati: 15 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione (sono considerate lavorative le giornate dal lunedì al sabato, con esclusione delle sole festività)																																
	<b>Permessi</b>	vedere permessi retribuiti																																
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	1. <b>operai e apprendisti:</b> <b>a.</b> 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; <b>b.</b> 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; <b>c.</b> per le ore perdute e per le quali gli stessi siano stati tempestivamente avvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione; 2. <b>intermedi e impiegati:</b> 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.																																
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> massimo 3 anni, per tossicodipendenza, per accedere ai programmi riabilitativi; <b>b.</b> massimo 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di cura e riabilitazione; <b>c.</b> non superiore a 2 anni (periodo continuativo o frazionato) per gravi e documentati motivi familiari; <b>d.</b> da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 3 mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario; <b>e.</b> la lavoratrice madre che svolge turni, per assistere il figlio di età inferiore 18 mesi; <b>f.</b> per i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, sindacali provinciali o nazionali; <b>g.</b> 12 mesi, in caso di malattia continuativa di 12 mesi, nonché per malattie croniche; <b>h.</b> 4 mesi, al termine del periodo di conservazione del posto per malattia, al lavoratore sottoposto a terapia salvavita. Tali periodi di aspettativa devono essere richiesti con un preavviso di almeno 15 giorni e non possono comportare l'assenza contemporanea di dipendenti superiore al 3%																																
	<b>Prova</b>	<b>a.</b> 6 mesi, liv. 7 e 8; <b>b.</b> 4 mesi, liv. 6 e 5; <b>c.</b> 3 mesi, liv. 4; <b>d.</b> 2 mesi e 1/2, liv. 3; <b>e.</b> 2 mesi, liv. 2; <b>f.</b> 1 mese, liv. 1. Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi, le durate di cui sopra sono ridotte alla metà. Le malattie e l'infortunio sul lavoro intervenuti durante il periodo di prova, interrompono la prova stessa per un periodo di durata pari a quella dell'evento morboso. Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta solo in caso di sospensione a seguito di infortunio sul lavoro																																
	<b>Preavviso</b>	<b>a. impiegati:</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 7</th> <th>Liv. 6</th> <th>Liv. 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>b. intermedi:</b> <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> <b>c. operai:</b> 2 settimane con decorrenza da qualunque giorno della settimana. Per gli impiegati e gli intermedi i termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	Anzianità	Liv. 7	Liv. 6	Liv. 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. 7	Liv. 6	Liv. 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																																
<b>Tirocinio</b>	non previsto																																	
<b>Assunzioni agevolate</b>	ai giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14, legge 845/1978, limitatamente a un periodo di 6 mesi, l'azienda ha facoltà di corrispondere la retribuzione per il livello inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte																																	
<b>Apprendistato</b>	<b>Apprendistato professionalizzante – a.</b> Limiti di età: può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; <b>b.</b> Periodo di prova: non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere; in ogni caso, non superiore a 2 mesi; <b>c.</b> Durata: massima pari a 36 mesi; una riduzione fino a 6 mesi dell'apprendistato (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che, prima dell'apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio; <b>d.</b> Trattamento economico: A) 1° periodo, non superiore a 12 mesi: due livelli sotto quello di destinazione finale; B) 2° periodo, non superiore a 12 mesi: un livello sotto quello di destinazione finale; C) 3° ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale ai liv. 2 e 2 bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. <b>e.</b> Precedenti periodi di apprendistato: l'apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro dev'essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi; <b>f.</b> Formazione: tra le 80 e le 120 ore medie annue retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica; <b>g.</b> Livelli di progressione: i livelli 2 bis e 3 bis non sono livelli autonomi, ma differenziazioni economiche dei livelli 2 e 3, pertanto si utilizza la seguente tabella di riferimento per la progressione dell'apprendista:																																	

	<u>Livello di destinazione finale</u>	<u>1 livello inferiore uguale a:</u>	<u>2 livelli inferiori sono pari a:</u>	
		8	7	6
	7	6	5	
	6	5	4	
	5	4	3	
	4	3	2	
	3 bis e 3	2	1	
	2 bis e 2	1	1	
Retribuzioni	<b>Apprendistato Professionalizzante</b>			
	<b>Periodo</b>	<b>Minimo tabellare conglobato</b>		
		<b>1.2.2020</b>	<b>1.1.2021</b>	<b>1.2.2022</b>
	<b>Livello 7</b>			
	Primi 12 mesi	1.827,89	1.855,18	1.882,46
	Successivi 12 mesi	1.924,64	1.953,64	1.982,64
	Ultimi 12 mesi	2.080,97	2.111,54	2.142,11
	<b>Livello 6</b>			
	Primi 12 mesi	1.751,39	1.777,11	1.802,82
	Successivi 12 mesi	1.827,89	1.855,18	1.882,46
	Ultimi 12 mesi	1.924,64	1.953,64	1.982,64
	<b>Livello 5</b>			
	Primi 12 mesi	1.671,69	1.695,97	1.720,25
	Successivi 12 mesi	1.751,39	1.777,11	1.802,82
	Ultimi 12 mesi	1.827,89	1.855,18	1.882,46
	<b>Livello 4</b>			
	Primi 12 mesi	1.580,27	1.602,41	1.624,55
	Successivi 12 mesi	1.671,69	1.695,97	1.720,25
	Ultimi 12 mesi	1.751,39	1.777,11	1.802,82
	<b>Livello 3</b>			
	Primi 12 mesi	1.250,96	1.265,24	1.279,53
	Successivi 12 mesi	1.580,27	1.602,41	1.624,55
	Ultimi 12 mesi	1.671,69	1.695,97	1.720,25
	<b>Livello 2</b>			
	Primi 12 mesi	1.250,96	1.265,24	1.279,53
	Successivi 12 mesi	1.580,27	1.602,41	1.624,55
	Ultimi 12 mesi	1.580,27	1.602,41	1.624,55
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato			
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>nel rispetto di quanto previsto dalla legge, l'impresa può utilizzare, per i contratti a termine e i contratti di somministrazione, complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. I lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti o ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della predetta percentuale. Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi. Sono inoltre esenti da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche: <b>a.</b> lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva; <b>b.</b> particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini; <b>c.</b> sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni; <b>d.</b> attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa. In caso di dimissioni il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte, nel periodo precedente e/o successivo all'assenza. Il periodo di comportamento in caso di malattia è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Nel contratto a termine si applica il periodo di prova, ad esclusione del lavoratore assunto nuovamente dalla medesima azienda e per le medesime mansioni qualora egli 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. L'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, previo apposito accordo da stipulare presso l'ispettorato territoriale competente per territorio. In caso di risoluzione anticipata del termine ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del CCNL vigente in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che son confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello, e in 2 settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello. Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine gli intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo</p>			
<b>Part time</b>	<p><b>a.</b> è ammesso il ricorso al lavoro part time per un massimo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato; <b>b.</b> le aziende, entro il limite complessivo del 9%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, nonché, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi; <b>c.</b> il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; <b>d.</b> per il personale assunto con contratto a tempo parziale a 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; <b>e.</b> è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare (in determinate fattispecie), fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno di 40 ore settimanali, da retribuire con la maggiorazione del 24%; <b>f.</b> in caso di part time verticale il periodo di comporuto, 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; <b>g.</b> è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o</p>			

GESTIONE		all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche (che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa ovvero la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) nel limite massimo del 50% dell'orario contrattuale. <b>h.</b> 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%
	Lavoro domicilio	<b>a.</b> diritto a percepire la medesima retribuzione dei lavoratori interni, a parità di orario; <b>b.</b> indennità sostitutiva 13 <sup>a</sup> , ferie e festività, malattia e maternità: 22,5%; <b>c.</b> indennità sostitutiva TFR: 7,1%; <b>d.</b> indennità per spese uso macchina, locali, energia e accessori: 3% (esente contributi)
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	nel rispetto di quanto previsto dalla legge, l'impresa può utilizzare, per i contratti a termine e i contratti di somministrazione, complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. I lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti o ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della predetta percentuale. Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito ( <i>job sharing</i> )	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 <b>NB:</b> 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
PREVIDENZA ASSISTENZA	Collocamento	sono escluse dall'obbligo della riserva obbligatoria di cui all'art. 25 della L. 23.7.1991 n° 233, le assunzioni di personale per le mansioni ricomprese nei liv. 4, 5, 6, 7 e 8 (anche quelle con assegnazione iniziale liv. 3 ma con destinazione liv. 4)
	Previd. integrativa/complem.	contribuzione a Fondapi: <b>a.</b> quota di iscrizione € 11,36 metà a carico del lavoratore e metà a carico del datore di lavoro; <b>b.</b> contributo avviamento € 1,03 per ogni lavoratore aderente al Fondo interamente a carico del datore di lavoro; <b>c.</b> contributo 1,70% dell'ERN a carico lavoratore e 1,80% a carico imprese (per 13 mensilità); a decorrere dall'1.1.2021 il contributo a carico azienda è elevato all'1,90%; <b>d.</b> quota del TFR da versare al Fondo: 1) 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; 2) per i lavoratori di prima occupazione fino al 28.4.1993, sarà calcolata in misura pari al 2% del minimo tabellare e contingenza (13 mensilità), da detrarre dal TFR annuale accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982
	Assistenza integrativa	ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, per tutti i lavoratori dipendenti. Sono iscritti ad ENFEA SALUTE i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali: <b>a.</b> contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori part time, o a domicilio; <b>b.</b> contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione; <b>c.</b> apprendistato. In presenza di forme di forme di sanità integrativa, già in essere alla data del 28.10.2018, riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente a decorrere dall'1.1.2019, non potrà essere inferiore a € 120,00 annui (suddivisi in quote mensili da € 10,00 l'una) che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da ENFEA SALUTE
	Ente Bilaterale	la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione del lavoratore. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato: <b>a.</b> ENFEA: € 4,5/mese per lavoratore a tempo pieno, per 12 mensilità; € 4,25/mese per lavoratore part time fino a 20 ore, per 12 mensilità. <b>b.</b> OPNC: € 1,5/mese per lavoratore di azienda priva di RLS, per 12 mensilità; € 0,5/mese per lavoratore di azienda con RLS interno, per 12 mensilità. Le aziende verseranno mensilmente, secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'ENFEA e all'OPNC tramite modello F24 con i rispettivi codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	in occasione delle trasferte all'estero l'azienda deve provvedere ad una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale
	Altre polizze	ai lavoratori con funzioni di carattere direttivo 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
	Fondo di solidarietà	dalle retribuzioni nette spettanti agli operai ed apprendisti verranno trattenute € 0,00413 che andranno versate in un apposito Fondo per le esigenze dei lavoratori ad orario ridotto
	Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare i quadri per i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, per un importo di € 15.493,71. Al quadro viene altresì riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali, per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni attribuitegli